


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска»

 Е.А. Иванова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ

«ДС № 464 г. Челябинска»

 Л.П. Жидкова

Приказ № 04-01/72 от 22.04.19 г.



**Положение
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №464 г. Челябинска»**

I. 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 МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска».

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

1.3. Правовой основой настоящего Положения являются следующие нормативные документы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г № 197-ФЗ с изменениями.
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями.
- Федеральный закон Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
- Решение Челябинской городской Думы четвертого созыва от 29.11.2016г. № 26/25 «О внесении изменений в Решение Челябинской городской Думы от 26.10.10г. № 18/7 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования г. Челябинска» (в редакции Решений Челябинской городской Думы 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 25.06.2013 №43/20, от 24.06.2014 №52/17, от 25.08.2015 №12/23, от 29.03.2016 №19/18, от 27.02.2018 № 38/22, от 22.10.2019 № 3/15).
- Федерального Закона РФ от 02.12.2013 г № ФЗ 336 «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с изменениями.
- Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2019 год.
- Постановление Правительства РФ от 20.07.2011 г. № 603 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников».
- Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- Материалы по аттестации рабочих мест (специальной оценке условий труда) и аттестации педагогических работников.

1.4. Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

1.5. Система оплаты труда работников МАДОУ «ДС №464 г. Челябинска», включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (ст. 40, ст. 135 ТК РФ), иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.6. Система оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата работника МАДОУ «ДС №464 г. Челябинска» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 - 4 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты доплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат надбавок стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» показателей и критериев эффективности труда работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска»

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

2.6. Месячная заработная плата работника МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.7. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

3.1. Оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

3.2. Должностной оклад педагогическим работникам МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Педагогическим работникам МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

2) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю – воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, по формуле:

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

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

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

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

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

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

3.3. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов:

за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

3.4. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» устанавливается заведующим МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждении на условиях внешнего совместительства;

3) сторожам оплата производится за фактически отработанные часы.

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

4.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения, за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) нагрузки, путем внесения изменения в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением 5 к настоящему Приложению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 г. №726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании утратившим силу Постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 870» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Оплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, педагогическим работникам и младшим воспитателям производится в следующем размере к тарифной ставки (окладу) пропорционально фактически отработанному времени:

- в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ (ТНР) – 20%;
- в группах комбинированной направленности для детей с ОВЗ (ТНР) – 10%.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Заведующий МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

5.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) работникам МАДОУ «ДС №464 г. Челябинска» начисляется на фактический

месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется 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%.

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Производится работникам МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

По желанию работника МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

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

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

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;

- выплата надбавки стимулирующего характера за работу с детьми-инвалидами в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 № 445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций».

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 6 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовом договоре работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска».

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», с учетом мнения представительного органа работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитывались методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к

окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, в зависимости от достижения работниками МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.5. Премирование работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» производится в пределах фонда оплаты труда МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также единовременно:

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

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

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

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

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

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержание ДОУ;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района города. России и участие в других мероприятиях МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска»

- по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.;
- за образцовую организацию детского питания;
- за плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам сдачи ДОУ к учебному году;
- за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий;
- за озеленение участков;
- за участие в детских праздниках в качестве актеров;
- по другим основаниям.

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

Конкретный размер премии работникам МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» на основании критериев оценки труда работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» приведенных в приложении 6 к настоящему Положению.

Состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ формируется в количестве не менее 7 человек (председатель, секретарь, члены комиссии) назначается приказом заведующего МАДОУ «Детский сад № 464 г. Челябинска».

В состав комиссии включаются: заместитель заведующего по АХЧ, старший воспитатель, старшая медицинская сестра, специалист по кадрам, представители работников, председателя профсоюзного комитета.

Персональный состав комиссии из числа работников определяется на собрании трудового коллектива открытым голосованием на текущий календарный год. На основании протокола собрания трудового коллектива руководитель издает приказ «О составе Комиссии по установлению стимулирующих выплат и премировании работников МАДОУ «Детский сад № 464 г. Челябинска» ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом.

Заведующий МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

6.7. Премия за текущий месяц не выплачивается работникам МАДОУ:

- имеющим административное взыскание.

Работникам МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», некачественно или несвоевременно выполняющим свои должностные обязанности, а также нарушающим трудовую дисциплину, за определенный период, в котором были допущены упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, доплаты, могут устанавливаться в более низких размерах, чем предусмотрено настоящим положением, или сниматься полностью.

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

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

6.8. Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.9. Выплата премии производится по итогам работы в отчетном периоде: ежемесячно, за 6 месяцев, за 9 месяцев, за календарный год, но не может превышать 12 ставок (должностных окладов) в календарный год.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО АХЧ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. Заработная плата руководителя учреждения (далее заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска»), его заместителя заведующего по АХЧ и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска».

7.3. Оценка сложности труда заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска». Показатели устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска.

7.4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда заведующего.

Группа по оплате труда заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

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

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

7.6. Размер должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	35 980	33 800	31 510	27 040	24 750

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения, приложения 5 и закрепляются в трудовом договоре.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска в

соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 6 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» и его заведующего.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», заместителя заведующего по АХЧ и главного бухгалтера к средней заработной платы работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска», 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.

7.10. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска.

7.11. Решение об оказании материальной помощи заведующему МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска, на основании личного заявления заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» и оформляется приказом.

7.12. Должностные оклады заместителя руководителя по учебно - воспитательной работе устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска».

- заместителя руководителя по административно-хозяйственной части, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска».

7.13. Выплаты компенсационного характера заместителя заведующего по АХЧ и главному бухгалтеру МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения, приложения 5 и закрепляются в трудовом договоре.

7.14. Выплаты стимулирующего характера заместителя заведующего по АХЧ и главному бухгалтеру МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МАДОУ «ДС №

464 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложений 7-8 к настоящему Положению.

7.15. Выплаты стимулирующего характера заместителя заведующего по АХЧ и главному бухгалтеру МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующим МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска».

VIII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска»

8.1. К материальной помощи относится единовременная выплата, предоставляемая по личному заявлению работника.

8.2. Материальная помощь работникам МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» может быть оказана:

- к отпуску, на оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, по другим уважительным причинам, в размере 5 000 рублей;
- похороны близких родственников - 5 000 рублей;
- в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем - 3 000 рублей.

8.3. При увольнении работника вопрос о выплате единовременной выплаты, в том числе материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска».

8.4. При недостаточной сумме экономии ФОТ устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи на:

- похороны близких родственников;
- в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
- на оздоровление, к отпуску, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов.

8.5. Решение об оказании материальной помощи сотрудникам МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» принимается заведующим ДОО по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.6. Решение об оказании материальной помощи заведующему МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего по согласованию с представительным органом работников.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Штатное расписание МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» утверждается заведующим МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

9.2. Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» составляет не более 40% от общего фонда оплаты труда.

9.3. Фонд оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.4. Из фонда оплаты труда МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска».

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

9.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников МАДОУ «ДС № 464 г. Челябинска» об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 464 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож, уборщик производственных и служебных помещений, плотник, дворник, кладовщик</i>	4110

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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: <i>повар</i>	4630

Приложение 2 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения

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

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих²

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4580

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<i>Бухгалтер, программист, специалист по охране труда</i>	6240
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7280

Приложение 3 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 464 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	<i>Помощник воспитателя</i>	5510

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	<i>Младший воспитатель</i>	5720

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

² Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

³ Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<i>Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель</i>	9600
2 квалификационный уровень	<i>Педагог дополнительного образования</i>	11300
3 квалификационный уровень	<i>Воспитатель</i>	12800
4 квалификационный уровень	<i>Старший воспитатель</i>	15100

Приложение 4 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 464 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников⁴

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

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

Приложение 4-1 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 464 г. Челябинска»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, отнесённым к профессионально-квалификационным группам⁵

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	<i>Контрактный управляющий</i>	6240
6 квалификационный уровень	<i>Контрактный управляющий</i>	6550
7 квалификационный уровень	<i>Контрактный управляющий; ведущий специалист</i>	6860

Приложение 5 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 464 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам

⁴ 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 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

⁵ Введена должность в связи с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Перечень надбавок и доплат компенсационного характера	Размер выплат (% от оклада)
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.	4%
Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	
- работа в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ	20 %
- работа в группах комбинированной направленности для детей с ОВЗ	10 %
- доплата за совмещение профессий;	до 100%
- доплата за расширение зон обслуживания;	до 100%
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;	до 100%
- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;	двойная часовая ставка
- доплата за работу в ночное время;	35%
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
- районный коэффициент	15%

Приложение 6 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 464 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	за сложность, напряженность	100
1.1	за общественно-полезный труд	25
1.2	За проведение педагогических мероприятий	25
1.3	за выполнение особо важных (срочных) работ	25
1.4	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	25
2.	за личный вклад работника в достижение эффективности работы ДОУ	До 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
3.1	нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	10
3.2	за наличие ученой степени:	
	- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	10
	- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	15

4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
4.1	Педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям 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	
5.1	- за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	10 20
5.2	Работникам МАДОУ за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15
5.3	За работу с детьми дошкольного возраста в ДОУ - воспитателям - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
6.1	По итогам работы за отчетный период	100
6.2	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	150

«В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством»

«При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника»

«Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности»

Приложение № 7 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 464 г. Челябинска»

**Перечень и критерии показателей
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)**

Воспитателя _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Коэффициент посещаемости	от 65%	10	
		до 65%	0	
2	Выполнение планового количества дней функционирования	100%	10	
		до 100%	0	
3	Среднее количество дней, пропущенных ребенком по болезни (число дней пропущенных воспитанниками по болезни/среднесписочная численность детей)	до 10	10	
		от 10	0	
4	Своевременное размещение и актуализация информации для родителей (законных представителей) в групповой ячейке	да	1	
		нет	0	

5	Уровень освоения детьми образовательной программы учреждения (дошкольные группы)	от 65%	5	
		до 65%	0	
6	Адаптация детей к условиям учреждения (первая младшая группа)	от 65%	5	
		до 65%	0	
7	Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие регламентирующим документам).		0-2	
8	Уровень подготовки группы к новому учебному году (создание благоприятных условий, и.т.д.)		0-2	
9	Отсутствие задолженности по родительской плате	От 90 %	1	
		до 90%	0	
10	Участие педагога в инновационной деятельности	да	2	
		нет	0	
11	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	да	1	
		нет	0	
12	Постоянное обновление информации на официальном интернет-представительстве (блоге) учреждения	да	1	
		нет	0	
13	Наличие случаев травматизма среди воспитанников	за каждый случай	-2	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учрежденияи *** 1 балл = 2 %

**Перечень и критерии показателей
 за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)**

Старший воспитатель _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Рационализация режима работы и регламента образовательной деятельности с детьми	да	2	
		нет	0	
2	Актуальность и перспективность выбранных ДОО вариативных программ и технологий	да	1	
		нет	0	
3	Эффективность планирования и степень выполнения мероприятий запланированных на учебный год	да	2	
		нет	0	
4	Результативность функционирования педагогического совета	да	3	
		нет	0	
5	Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие регламентирующим документам).		0-4	
6	Уровень подготовки групп к новому		0-3	

	учебному году (создание благоприятных условий, и.т.д.)			
9	Рациональность графиков работы педагогов, помощников воспитателей с целью увеличения времени взаимодействия педагога с детьми	да	2	
		нет	0	
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства	да	5	
		нет	0	
11	Участие в районных методических мероприятиях (неделя педагогических достижений, РМО)	РМО	1	
		неделя пед.достиж	1	
12	Участие педагога в инновационной деятельности	да	2	
		нет	0	
13	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	да	1	
		нет	0	
14	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	да	2	
		нет	0	
15 16	Постоянное обновление информации на официальном интернет- представительстве (блоге) учреждения	да	5	
		нет	0	
17	Наличие случаев травматизма среди воспитанников	за каждый случай	-2	
18	Степень вовлечённости родителей в жизнедеятельность ДОУ		1-4	
19	Изготовление методических и дидактических пособий, развивающей среды в группе		1-4	
20	Наличие необходимых пособий и методической литературы на группах		1-4	
21	Курсовая подготовка кадров		1-4	
	<i>Количество баллов</i>			
	<i>Процентное выражение</i>			

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
 за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Музыкальный руководитель _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Уровень освоения детьми образовательной программы учреждения (по данному направлению)	от 65%	4	
		до 65%	0	
2	Своевременное размещение и актуализация информации для родителей (законных представителей) в групповой ячейке	да	4	
		нет	0	

3	Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие регламентирующим документам).		0-4	
4	Уровень подготовки зала к новому учебному году (создание благоприятных условий, и.т.д.)		0-2	
5	Участие в конкурсах профессионального мастерства	да	5	
		нет	0	
6	Участие в районных методических мероприятиях (неделя педагогических достижений, РМО)	РМО	4	
		неделя пед.достиж	3	
7	Участие педагога в инновационной деятельности	да	2	
		нет	0	
8	Наличие случаев травматизма среди воспитанников	за каждый случай	-2	
9	Степень вовлечённости родителей в жизнедеятельность ДОУ		1-4	
10	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	да	2	
		нет	0	
11	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	да	2	
		нет	0	
12	Постоянное обновление информации на официальном интернет- представительстве (блоге) учреждения	да	4	
		нет	0	
13	Изготовление методических и дидактических пособий	да	2	
		нет	0	
14	Обеспечение музыкального сопровождения спортивных мероприятий с воспитанниками	да	2	
		нет	0	
15	Организация и проведении массовых мероприятий с воспитанниками в рамках образовательной программы образовательного учреждения (музыкальные вечера, развлечения, пение, хороводы, танцы, показ кукольного и теневого театра и иные мероприятия)		1-4	
16	Использование современных образовательных технологий, включая информационные и компьютерные технологии, а также цифровые образовательные ресурсы	да	2	
		нет	0	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
 за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Инструктор по физической культуре _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Уровень освоение детьми образовательной программы учреждения (по данному направлению)	от 65%	4	
		до 65%	0	
2	Своевременное размещение и актуализация информации для родителей (законных представителей) в групповой ячейке	да	4	
		нет	0	
3	Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие регламентирующим документам).		0-4	
4	Уровень подготовки групп к новому учебному году (создание благоприятных условий, и.т.д.)		0-2	
5	Участие в конкурсах профессионального мастерства	да	5	
		нет	0	
6	Участие в районных методических мероприятиях (неделя педагогических достижений, РМО)	РМО	4	
		неделя пед.достиж	3	
7	Участие педагога в инновационной деятельности	да	2	
		нет	0	
8	Наличие случаев травматизма среди воспитанников	за каждый случай	-2	
9	Степень вовлечённости родителей в жизнедеятельность ДОУ		1-4	
10	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях	да	2	
		нет	0	
11	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	да	2	
		нет	0	
12	Постоянное обновление информации на официальном интернет- представительстве (блоге) учреждения	да	4	
		нет	0	
13	Изготовление методических и дидактических пособий	да	4	
		нет	0	
14	Организация участия воспитанников в массовых мероприятиях.	да	4	
		нет	0	
15	Использование современных образовательных технологий, включая информационные и компьютерные технологии, а также цифровые образовательные ресурсы	да	2	
		нет	0	
	<i>Количество баллов</i>			
	<i>Процентное выражение</i>			

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
 за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Заместитель заведующего по АХЧ _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушений зафиксированных актами надзорных органов)		5	
2	Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов		5	
3	Обеспечение экономии по энергоресурсам		5	
4	Своевременность обеспечения ДОУ по продуктами питания, материально-техническому оборудованию, инвентарю		5	
5	Своевременность и качество оформления документации		5	
6	Активное участие работника в общественной жизни ДОУ		5	
7	Руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории образовательного учреждения		5	
8	Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения		5	
9	Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности		5	
10	Своевременное заключение договоров	Да	5	
		Нет	0	
	<i>Количество баллов</i>			
	<i>Процентное выражение</i>			

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
 за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Главный бухгалтер _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Большой объем представляемых отчетов в различные организации		5	

2	Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов		5	
3	Соблюдение порядка оформления первичных учетных документов		5	
4	Организация работы со сторонними организациями: • своевременная оплата счетов • своевременная сдача документации • предоставление отчетов в различные организации		5	
5	Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов		5	
6	Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы		5	
7	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов		5	
8	Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения		5	
9	Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности		5	
10	Своевременное заключение договоров	Да	5	
		Нет	0	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
 за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Младший обслуживающий персонал (младшие воспитатели, помощники воспитателя)

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Проведение генеральных уборок отличного качества		2	
2	Результаты проверок санитарного состояния помещений группы		2	
3	Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям		2	

4	Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов: помощь в подготовке к занятию, одевании детей на прогулку и др.		5	
5	Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 • качество уборки помещений; • гигиеническое и эстетическое содержание спальни; • регулярная влажная уборка залов перед музыкальными и физкультурными занятиями	5 5 5	0-15	
6	Обеспечение сохранности материальных ценностей		4	
7	Отсутствие замечаний по соблюдению сан-эпидрежима в группе:		5	
8	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)		5	
9	Качественная подготовка групп, здания к новому учебному году и отопительному сезону		5	
10	Соблюдение режима питания		5	
	<i>Количество баллов</i>			
	<i>Процентное выражение</i>			

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
 за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Делопроизводитель _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Своевременность и качество оформления документации		10	
2	Своевременное, без грубых ошибок заполнение табеля ведения учета рабочего времени		10	
3	Помощь в оформлении наглядной агитации педагогам		10	

4	Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство		10	
5	Своевременная передача в соответствии с резолюцией руководителя документов на исполнение, оформление регистрационных карточек, создание банка данных		10	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Шеф-повар _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: • закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; • вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности; • выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам	10	0-30	
		10		
		10		
2	Своевременность и качество оформления документации		8	
3	Качественная работа без замечаний со стороны проверяющих органов		10	
4	Разнообразие меню		2	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Работники пищеблока (повар, подсобный рабочий) _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин		10	

2	Качество приготовления пищи		10	
3	Активное участие работника в общественной жизни ДОУ		5	
4	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)		5	
5	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций		5	
6	Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих организаций		10	
7	Приготовление дополнительных блюд для аллергодерматозных детей		5	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
 за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Кладовщик _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин		10	
2	Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения		10	
3	Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирурующих органов, руководителя		10	
4	Качественная работа без замечаний со стороны контролирующих органов		10	
5	Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности		5	
6	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме		5	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Инструктор по гигиеническому воспитанию _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Строгое выполнение работником своих должностных обязанностей (в текущем месяце, квартале, году)		5	
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)		5	
3	Регулирование и корректировка выполнения натуральных норм по питанию		5	
4	Работа без замечаний надзорных служб, проверяющих органов		5	
5	Своевременная и качественная подготовка к началу учебного года		5	
6	Своевременная и качественная подготовка к летне-оздоровительному сезону		5	
7	Выполнение основных гигиенических и противоэпидемических мероприятий в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13		10	
8	Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год		10	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (до 100%)

Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПин		10	
2	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций		10	
3	Отсутствие нарушений по результатам		10	

	проверок надзорных организаций			
4	Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки		10	
5	Активное участие работника в общественной жизни ДОУ		5	
6	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)		5	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____

***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения

*** 1 балл = 2 %

Приложение № 8 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах работников
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 464 г. Челябинска»

**Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)**

Воспитателя _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Открытые мероприятия внутри детского сада, по обмену опытом	Да	5	
		Нет	0	
2	Переуплотняемость групп		5	
3	Работа с неблагополучными семьями	Да	1	
		Нет	0	
4	- привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы - степень вовлеченности родителей в жизнедеятельность ДОУ		4	
			1	
5	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед. часе или пед. совете)		10	
6	Организация кружковой работы		5	
7	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях.		10	
8	- отсутствие больничного листа	1	0-5	

	- подмена отсутствующих сотрудников	1		
	- работа в группах раннего возраста	1		
	- выполнение обязанностей младшего воспитателя	1		
	- участие в утренниках других групп	1		
9	- показ открытых занятий для родителей и коллег	1	0-4	
	- участие в методических неделях (просмотр и показ занятий)	1		
	- выступление на педагогических советах	1		
	- участие в работе МО	1		
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

**Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)**

Старший воспитатель _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Организация, руководство и координация работы общественных органов		10	
2	Подготовка педагогов к аттестации		5	
3	Разработка стратегических документов (Программа развития, Общеобразовательная программа)		10	
4	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов		10	
5	Редактирование подготавливаемых к изданию материалов о развитии МДОУ, результатах исследований, экспериментов		5	
6	Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, областные и т.д.)		2	
7	Освоение новых информационных технологий – создание банка данных: <ul style="list-style-type: none"> •по кадровому обеспечению; •усвоению детьми программного материала; •методической работе; •контроль за работой электронной почты; •эффективность руководства воспитательной работой; •создание информационной среды, объединяющей различные вариативные формы 	1 1 1 1 1 1	0-8	

	дошкольного воспитания; •повышение информационной компетентности педагогов с выходом в Интернет; •организация нетрадиционных форм общения с родителями	1		
		1		
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)

Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Открытые мероприятия внутри детского сада, по обмену опытом	Да	10	
		Нет	0	
2	- привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы - степень вовлеченности родителей в жизнедеятельность ДОУ		5	
			1	
3	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на пед. часе или пед. совете)		10	
4	Организация кружковой работы		5	
5	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях.		10	
6	- отсутствие больничного листа - подмена отсутствующих сотрудников - работа в группах раннего возраста - выполнение обязанностей младшего воспитателя - участие в утренниках других групп	1	0-5	
		1		
		1		
		1		
		1		
7	- показ открытых занятий для родителей и коллег - участие в методических неделях (просмотр и показ занятий) - выступление на педагогических советах - участие в работе МО	1	0-4	
		1		
		1		
		1		
<i>Количество баллов</i>				

<i>Процентное выражение</i>		
-----------------------------	--	--

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

**Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)**

Младший обслуживающий персонал (младшие воспитатели, помощники воспитателя)

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: • эпидемия; • карантин	Да	30	
		Нет	0	
2	Переуплотняемость групп		10	
3	На усмотрение комиссии (отсутствие б/л, подменял заболевших сотрудников)		10	
	<i>Количество баллов</i>			
	<i>Процентное выражение</i>			

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

**Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)**

Делопроизводитель _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Большой объем заполнения документации		25	
2	Формирование списков, учет и движение воспитанников, посещающих МАДОУ в АИС «Сетевой город»		25	
	<i>Количество баллов</i>			
	<i>Процентное выражение</i>			

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

**Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)**

Шеф-повар, повара _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Работа по организации питания		10	
2	Проведение дополнительных мероприятий: • проведение дегустаций для родителей; • участие в оформлении наглядной агитации; • беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми	10 10 10	0-30	
3	Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд		10	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)

Кладовщик _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Погрузочно-разгрузочные работы		50	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)

Инструктор по гигиеническому воспитанию _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: • закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; • вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности; • выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам	3 3 3	0-9	

2	Работа по организации питания		11	
3	Проведение дополнительных мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • проведение дегустаций для родителей; 5 • участие в оформлении наглядной агитации; 5 • беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми, 5 • снижение уровня простудных заболеваний, 5 • пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей, 5 • оказание помощи педагогам в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (уголок здоровья, санитарные бюллетени для детей и т.д.) 5 		0-30	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)

Кастелянша _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах, ремонт белья		50	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)

Машинист стирке белья и ремонту спецодежды _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Работа на электронно-программированных машинах		25	

2	Выполнение мероприятий во время карантина		25	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)

Дворник _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Уборка большого количества снега, листьев		25	
2	Содержание в надлежащем состоянии территории детского сада		25	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)

Сторож _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
1	Отсутствие ЧП на рабочем месте на территории детского сада		50	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____
 ***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения *** 1 балл = 2 %

Перечень и критерии показателей
за сложность и напряженность работы (до 100%)

Подсобный рабочий _____

№ п/п	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	Фактический показатель
-------	------------------------	--------	-------	------------------------

п				
1	Погрузочно-разгрузочные работы		25	
2	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии		25	
<i>Количество баллов</i>				
<i>Процентное выражение</i>				

Ознакомлена _____ / _____ / _____

***Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения

*** 1 балл = 2 %