

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение - детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
физическому развитию воспитанников № 358 «Лесная полянка»
620024 г. Екатеринбург, ул. Новоспасская, 18 тел (факс) 216-54-78
e-mail: dou358@yandex.ru

ПРИНЯТО
На общем собрании трудового
коллектива
МАДОУ № 358
10 января 2022г.
Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МАДОУ № 358
«10» 01 2022 г.
С. И. Кравченко
Приказ № 9-о



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников
№ 358 «Лесная полянка»
(новая редакция)

Екатеринбург, 2022

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 358 «Лесная полянка», учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга (далее – учреждения).

2. Размеры заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается на основе «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» от 26.07.2019 № 1813 с изменениями (Постановление Администрации города Екатеринбурга от 6 мая 2020 г. № 845 «О внесении изменений в Постановление Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 "О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования "город Екатеринбург"») и утверждается коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников учреждения - Общего собрания работников.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным, автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

6. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (не более 30 процентов) направляется на стимулирующие выплаты.

7. Месячная заработная плата работника, 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.

Глава 2. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения;
- 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

9. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);
- 2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;
- 3) объем учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [КОДЕКСОМ](#) Российской Федерации.

11. Изменение оплаты труда работника учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- 2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего

образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

4) при внесении изменений в «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» и другие акты трудового законодательства Свердловской области и Российской Федерации.

12. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Педагогическая работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

16. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

17. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, который обязан:

1) проверять документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;

2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

18. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в **главе 5** настоящего Положения.

19. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

20. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

21. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями от 23 декабря 2011 г.).

22. Учреждение в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников учреждения – Общего собрания работников:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников устанавливаются в соответствии с **Приложением № 1** настоящего Положения.

23. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

24. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

25. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

Глава 4. Выплаты компенсационного характера

26. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты.

28. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

29. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

30. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при специальной оценке условий труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

31. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

32. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер

доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

34. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

35. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

37. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством:

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

38. Работникам учреждения (кроме руководителя учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

20 процентов оклада – специалистам логопедического пункта (учителям-логопедам), педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров).

39. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения настоящим Положением в соответствии с учетом мнения представительного органа работников учреждения – Общего собрания работников.

Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

40. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

41. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, трудовым договором с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности. Выплаты стимулирующего характера к должностным окладам работников могут устанавливаться на месяц, квартал, год по результатам работы работников в предыдущем периоде комиссией по установлению выплат стимулирующего характера МАДОУ № 358. Работа комиссии регламентируется Положением о Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МАДОУ № 358.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в соответствии с Порядком и условиями выплат стимулирующего характера. **Приложение 2** настоящего Положения.

42. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

43. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) наличие достаточных денежных средств в стимулирующем фонде оплаты труда учреждения.

44. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением и отражают количественную и качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

45. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы, в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки обучающихся к школе, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов

(мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам (молодой специалист — это работник с определенным уровнем образования — бакалавриат, магистратура, среднее профессиональное, который впервые устраивается на работу) устанавливаются выплаты в размере 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

46. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или «заслуженный» в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а также за другие качественные показатели.

Размер выплат устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, трудовым договором.

47. К выплатам, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении.

48. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (квартал, год).

49. В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;

3) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

4) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

5) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

6) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

50. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются руководителем в пределах финансовых средств в фонде оплаты труда.

51. Руководитель учреждения вправе в пределах экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь. Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения, производится за счет экономии фонда оплаты труда работников МАДОУ на основании заявления работника.

52. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

53. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

54. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

55. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения – в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников учреждения осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В трудовые договоры с руководителями учреждений включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

56. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается работодателем на 10 – 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 54 настоящего Положения.

57. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида учреждения.

Также с целью поощрения руководителей учреждений за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

58. Руководителю, заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

59. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

60. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения при наличии достаточных денежных средств в фонде оплаты труда учреждения.

Приложение № 1

к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 358

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Младший воспитатель	10 107

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням квалификационной группы должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	образование	Квалификационная категория	размер должностного оклада, руб.
Первый	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	Среднее спец.	Без категории	14763-00
			Первая кат.	17482-00
			Высшая кат.	18648-00
			Без категории	15540-00
			Первая кат.	18259-50
			Высшая кат.	19425-00
		Высшее		

Второй	Педагог дополнительного образования	Среднее спец.	Без категории Первая кат. Высшая кат.	14763-00 17482-00 18648-00
		Высшее	Без категории Первая кат. Высшая кат.	15540-00 18259-50 19425-00
Третий	Воспитатель, педагог-психолог	Среднее спец.	Без категории Первая кат. Высшая кат.	15599-90 18947-25 20210-40
		Высшее	Без категории Первая кат. Высшая кат.	16842-00 19789-35 21052-50
Четвертый	учитель-логопед (логопед)	Высшее	Без категории Первая кат. Высшая кат.	17410-00 20456-75 21762-50

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
	Третий	Заведующий производством (шеф-повар)	15 500

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей служащих и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.

1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	Первый	Делопроизводитель,	18 600
		Специалист по охране труда	16 692

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих и минимальные размеры окладов**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Первый	грузчик, кастелянша, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, дворник	8 500
	аппаратчик химводоочистки	10 500
	Кладовщик	12 500
	Помощник повара (кухонный рабочий), машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	13 500 10 500
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 500
	Швея	8 500
	Повар	13 500

Приложение № 2

к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 358

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА.**

1. Установление стимулирующих выплат работникам производится при условии наличия денежных средств в стимулирующем фонде оплаты труда, надлежащего исполнения трудовых обязанностей и выполнения показателей оценки эффективности труда указанных в главе 5 настоящего Положения.

2. Выплаты стимулирующего характера к должностным окладам работников могут устанавливаться на месяц, квартал, год по результатам работы работников в предыдущем периоде комиссией по установлению выплат стимулирующего характера МАДОУ № 358. Работа комиссии регламентируется Положением о Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МАДОУ № 358.

3. Комиссия, по результатам анализа выполнения работниками показателей эффективности труда за предыдущий период (месяц, квартал, год), определяет количество баллов к начислению в период, следующий за отчетным (месяц, квартал, год). В случае равенства количества голосов, решающее значение имеет голос председателя Комиссии.

Комиссия принимает решение об определении размера баллов открытым голосованием простым большинством голосов. Заседание Комиссии считается правомочным при условии присутствия на нем не менее 1/3 утвержденного состава Комиссии.

Эффективность труда работников за отчетный период оценивается согласно представлению Комиссии в соответствии с показателями эффективности деятельности до 20 числа месяца, квартала; за год – до 15 декабря (**приложение 3**).

Результаты работы Комиссии оформляются протоколом (**приложение 4**), в котором указывается общее количество баллов, набранное каждым работником. Протокол заседания Комиссии подписывается председателем, секретарем и предоставляется заведующему МАДОУ для издания приказа о стимулировании работников.

Стоимость 1 балла определяется руководителем МАДОУ ежемесячно (ежеквартально), исходя из сложившейся суммы стимулирующей части ФОТ учреждения по формуле: $S_b = S_c : O_b$ (S_b – стоимость 1 балла, S_c – стимулирующая часть ФОТ, подлежащая к распределению, O_b – общее количество баллов по всем показателям, набранное всеми работниками).

4. Размеры стимулирующих и единовременных выплат устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях в соответствии с набранным количеством баллов без учета педагогической (учебной) нагрузки и максимальными размерами не ограничиваются.

5. В случае работы работника в условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели), временной нетрудоспособности работника, иных случаев работы работника с отклонениями от установленного режима рабочего времени, стимулирование работника производится пропорционально отработанному работником времени.

6. Работникам, назначенным на должность в течение текущего учебного года, размер стимулирующих выплат к должностному окладу определяется за указанный руководителем период (по истечении испытательного срока - 3-х месяцев работы в данном МАДОУ).

ПРЕКРАЩЕНИЕ ИЛИ СНИЖЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

1. Прекращение или снижение размера выплаты установленных надбавок и доплат к должностному окладу работников, производится на основании приказа заведующего по МАДОУ. Период, на который прекращается или снижается размер выплаты установленных надбавок и доплат к должностному окладу работника, указывается в приказе по МАДОУ.

2. Назначение и выплата работникам выплат стимулирующего характера к должностным окладам **не производится** по следующим основаниям:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушение работником трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, неисполнение (ненадлежащее исполнение) условий трудового договора, Должностной инструкции, Устава МАДОУ;
- нарушение требований нормативных актов и локальных актов учреждения, в том числе требований: охраны труда, охраны жизни и здоровья детей, санитарно-эпидемиологических, противопожарных и иных правил и норм, которые повлекли несчастные случаи с воспитанниками МАДОУ;
- нарушение прав ребенка;
- недобросовестное выполнение своих обязанностей, ведущих к ухудшению качества работы;
- нарушение норм питания.

3. Размеры выплат к должностным окладам работников **подлежат снижению** по следующим основаниям:

- невыполнение указаний и распоряжений администрации в указанные сроки;
- опоздания на работу;
- ранний уход с работы;

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение требований «Кодекса профессиональной этики педагогических работников МАДОУ № 358».

4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 358

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

№	Показатели	Критерии	Баллы	Источник информации	Балл
					Самооценка
Интенсивность и высокие результаты работы					
1	Реализация дополнительных проектов различной направленности (экскурсионные, выставочные, обучающие и пр.)	За каждый реализуемый проект	3	Отчеты	
2.	Трансляция педагогического опыта	Участие педагога в инновационной деятельности (базовая площадка, городской ресурсный центр Городская Ассоциация Педагогов, Школа молодого воспитателя, стажировочная площадка района.)	5	Сертификат	
		Педчтения, публикации.	3		
		Руководство методобъединениями, наставничество, обмен опытом, проведение мастер-классов	3	Планы работы	
		Освоение и использование инновационных технологий	3		
3.	Конкурсы профессионального мастерства	Участие Победитель	2 4	Дипломы, грамоты, сертификаты	
		Участие Победитель	2 4		
	Творческие конкурсы для педагогов				

4.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, олимпиадах различного уровня	Участие Победитель	2 4		
5.	Работа с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами	Реализация индивидуальных образовательных маршрутов Реализация мероприятий ИПРА	3 2		
6.	Реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей).	3	Отчет о проведенных мероприятиях протокол родительского собрания, лист регистрации, анализ, контроль	
		1. Проведение различных мероприятий с родителями (использование нетрадиционных форм работы: ИКТ, организация обратной связи, экскурсии, круглые столы и т. п.) Участие родителей в организации и проведении мероприятий (не менее 30%)	5		
		2. Организация информационно-аналитического взаимодействия с родителями (использование современных электронных информационных систем, сайт).	3		
		3. Разработка и реализация совместных проектов	3		
7.	Интенсивность, напряженность труда	1. Выполнение трудовых функций, не входящих в должностные обязанности 2. Стаж работы в учреждении более 5 лет	5 2	Приказы руководителя	
Качество выполняемых работ					
8.	Создание условий для охраны здоровья обучающихся	1. Систематическое проведение профилактических и закалывающих мероприятий.	2	анализ, паспорт здоровья, тетрадь закалывания и пр.	
		2. Заболеваемость детей с учетом возрастных особенностей детей (не выше 20%), посещаемость не ниже 80%	3		
		Проведение физкультурно-спортивных мероприятий на высоком профессиональном уровне	3		
9.	Создание образовательной инфраструктуры группы, кабинета	1. Обновление РППС в группе и на участке ДООУ.	3	Дем. материал, учебные и методические пособия	
		2. Использование элементов музейной педагогики в реализации ООП	2		
10.	Участие педагога в производственной и общественной жизни учреждения, способствующей повышению имиджа учреждения	1. Работа в консультационном центре учреждения.	1	Наличие приказов, распоряжений личное участие, наличие методических информационны	
		2. Участие в работе творческих групп учреждения	2		
		3. Исполнение ролей на утренниках, оформление выставок, оформление интерьеров учреждения, залов, территории.	3		

				x материалов.	
--	--	--	--	---------------	--

**Показатели и критерии эффективности труда заместителя заведующего по
ВМР**

<i>Интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Сопровождение образовательных проектов различной направленности	За каждый реализуемый проект	2	Отчет о ходе и результатах реализации проектов, программ, представление детских работ на выставке, презентации и пр..
	Трансляция педагогического опыта работы	Участие в педагогических чтениях, публикации, проведение конференций, семинаров, мастер-классов, методических объединений	3	Приказ руководителя, план работы, наличие сертификата, диплома, грамоты и пр.
	Реализация инновационных образовательных программ	Участие в работе инновационной, пилотной, или экспериментальной площадки муниципального уровня и выше	5	Приказ руководителя, свидетельство/сертификат о статусе инновационной, пилотной или экспериментальной площадки различного уровня, отчет о проделанной работе
	Реализация проектов сетевого взаимодействия, стажировки (наставничество), методические объединения	Сопровождение и реализация образовательных проектов в рамках сетевого взаимодействия с использованием ресурсов других образовательных организаций	4	Приказ руководителя, план работы, отчет, грамоты, дипломы
	Работа с электронными автоматизированными системами	Своевременное размещение информации и сведений в КАИС, АИС, на сайте учреждения, МСОКО, НОКО и др.	5	Самоанализ, отчеты, размещение документов на сайте, наличие обновленной информации
	Реализация мероприятий по сохранению и развитию профессиональных кадров	Сопровождение педагогов в конкурсах профессионального мастерства		Наличие сертификатов, дипломов, грамот, фото, видео отчет,
		Участие	1	
		Победитель:		
		– региональный уровень и выше	5	
		– городской	4	
		– районный	2	
		Сопровождение педагогов в творческих конкурсах		
	Участник	1		
	Победитель	4		
	Нормативно-правовое сопровождение аттестации педагогических работников		5	Уведомление ГАК, приказ руководителя

		учреждения		
<i>Качество выполняемых работ</i>				
	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Соответствие деятельности работника требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб и обращений граждан, замечаний администрации	3	Самоанализ
	Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	Участие родителей в организации и проведении различных мероприятий не менее 50%	3	Самоанализ, скриншот страниц, наличие информационных и фото материалов, лист оплаты
		Ведение личной странички на сайте учреждения	5	
	Развитие инфраструктуры образовательного пространства учреждения	Качественная организация и руководство работой педагогов по развитию и модернизации РППС	3	Самоанализ, фотоотчет
0	Участие работника в производственной и общественной жизни учреждения	Исполнение ролей на утренниках, помощь в оформлении зала, территории ДОУ и др.	3	Самоанализ, приказ руководителя,
		Исполнение обязанностей заведующего (на период отпуска)	5	Приказ руководителя
1	Стаж работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в МАДОУ № 358 не менее 3-х лет	2	Приказ о назначении на должность

Показатели и критерии эффективности труда заместителя заведующего по АХЧ, специалиста по ОТ

<i>Интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Работа с электронными автоматизированными системами	Своевременное внесение данных в электронные автоматизированные системы Bas.gov.ru, ЕДДС ЖКХ, АСУ-Энергоплан, МУП-водоканал, ЕЭС, ЕИС	5	Самоанализ, отчеты, размещение документов на ЭИС
	Организация бесперебойной работы инженерных сетей, оборудования, ресурсов и средств	Обеспечение безаварийной безотказной работы инженерных сетей и оборудования учреждения	3	Журнал административно-хозяйственного контроля
		Своевременное замена оборудования, спецодежды, приобретение моющих и чистящих средств	3	Журнал административно-хозяйственного контроля, договоры на приобретения
	Организация выполнения наиболее сложных и значимых работ	Организация и контроль за проведением ремонтных работ	5	План работы, акты приёмки работ, самоанализ
		Экономия энергоресурсов, ГВС, ХВС, тепловая энергия.	5	Анализ плана по энергосбережению, самоанализ
		Организация прохождения периодического медосмотра, гигиенического обучения работниками	5	График прохождения м/о, план проведения гигиенического обучения, договоры
<i>Качество выполняемых работ</i>				
	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Соответствие деятельности работника	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб и	5	Самоанализ

	требованиям законодательства в сфере образования	обращений граждан, замечаний администрации, работа с кадрами		
	Развитие инфраструктуры образовательного пространства учреждения	Своевременное обновление и модернизация РППС	3	Самоанализ, договоры на приобретение оборудования, мебели и пр.
	Создание условий для охраны здоровья обучающихся и работников	Качественный контроль за безопасными условиями пребывания обучающихся и работников, соблюдением требований ОТ, ППБ, СанПиН,	2	Журнал административно-хозяйственного контроля
	Участие работника в производственной и общественной жизни учреждения способствующей повышению имиджа учреждения	Исполнение ролей на утренниках, помощь в оформлении зала, территории ДОУ и др.	3	Самоанализ, приказ руководителя, уведомление ГАК
	Стаж работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в МАДОУ № 358 не менее 3-х лет	2	Приказ о назначении на должность

Показатели эффективности деятельности делопроизводителя

Интенсивность и высокие результаты работы

	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Работа с электронными автоматизированными системами	Своевременное внесение данных в электронные автоматизированные системы(ЕИС)	5	Информация о размещении документов
	Организация бесперебойной работы с электронными ресурсами сети Интернет	Обеспечение консультационной и технической поддержки педагогам при работе с электронными ресурсами сети Интернет	3	Самоанализ, отзывы педагогов
		Обеспечение безопасности данных при работе в сети Интернет.	4	Самоанализ
	Организация работы с внешними партнерами	Работа с различными социальными службами (ЦБ, ПФ, ЦЗН, Казначейством и пр.)	5	Самоанализ, отчеты и др. информация

Качество выполняемых работ

	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Соответствие деятельности работника требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб и обращений граждан, замечаний администрации	3	Самоанализ
	Организация работы по архивации и хранению документов и информации	Обеспечение своевременного резервного копирования и информации, оформление документов для архивного хранения	3	Опись документов для архивного хранения
	Организация работы с родителями	Качественная работа с родителями, оформление договоров и иных документов	5	Документы
	Участие работника в производственной и	Исполнение ролей на утренниках, помощь в оформлении зала,	3	Самоанализ, приказ руководителя

общественной жизни учреждения	территории ДОУ и др.		
	Выполнение поручений заведующего в установленный срок	2	Самоанализ
Стаж работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в МАДОУ № 358 не менее 3-х лет	2	Приказ о назначении на должность

Показатели эффективности деятельности младшего воспитателя

<i>Интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Создание элементов образовательной инфраструктуры группы	Участие в преобразовании РППС, обновлении интерьера в группе/учреждении	3	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
	Подготовка к прогулке	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке (для персонала, не работающего в данных группах)	1	Приказ руководителя
	Организация питания детей в группе	Дифференцированный подход в организации питания детей в группе по медицинским показаниям	2	Представление воспитателя
	Творческие конкурсы	Помощь воспитателю при подготовке детей/педагогов конкурсам, фестивалям и пр.	4	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
		Участие работника в творческих конкурсах	2	Фото, видео отчет
	Работа с детьми с ОВЗ	Помощь воспитателю в организации работы с детьми с ОВЗ	3	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
<i>Качество выполняемых работ</i>				
	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Соответствие деятельности работника требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб и обращений граждан, замечаний администрации	2	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
	Создание условий для охраны здоровья обучающихся	Отсутствие несчастных случаев, травм с детьми, в т.ч. микротравм	2	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
		Высококачественное содержание и благоустройство территории в соответствии с требованиями СанПиН и техники безопасности.	2	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Высококачественное выполнение СанПиН (содержание помещений, инвентаря и пр.)	2	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
	Участие работника в производственной и общественной жизни учреждения	Выполнение поручений администрации	2	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
		Качественное проведение ремонтных работ	5	

		Исполнение ролей на утренниках, помощь в оформлении зала, территории ДОУ и др.	3	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
	Стаж работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в МАДОУ № 358 не менее 3-х лет	2	Приказ о назначении на должность

**Показатели эффективности деятельности персонала пищеблока:
шеф-повар, повара, помощника повара, кладовщика**

<i>Интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Организация питания детей	Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	3	Приказ руководителя
		Внесение дополнения, изменений в меню	3	Приказ руководителя
		Высокое качество и соблюдение технологии приготовления блюд	3	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
		Своевременная корректировка технологических карт для детей с аллергиями	2	Приказ руководителя
<i>Качество выполняемых работ</i>				
	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Соответствие деятельности работника требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб и обращений граждан, замечаний администрации	2	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Высококачественное содержание помещений, оборудования и инвентаря пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, ОТ и ТБ	3	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
	Обеспечение продуктами питания	Высококачественное и бесперебойное обеспечение продуктами питания	2	Договоры с поставщиками
		Проведение конкурсной процедуры закупок пищевой продукции	3	Конкурсная документация
		Контроль за качеством поставляемой продукции	3	Журналы контроля
	Участие работника в производственной и общественной жизни учреждения	Выполнение поручений администрации	2	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
		Качественное проведение ремонтных работ	5	
	Стаж работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в МАДОУ № 358 не менее 3-х лет	2	Приказ о назначении на должность

Показатели эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала:

УСП, рабочего по стирке белья и ремонту спецодежды, кастаньяши, рабочего, дворника

<i>Интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Создание элементов образовательной	Участие в преобразовании РППС, обновлении интерьера в	5	Отчет/представление заместителя заведующего

	инфраструктуры группы	группе/учреждении		по АХЧ
	Подготовка к прогулке	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке (для персонала, не работающего в данных группах)	1	Приказ руководителя Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
	Подготовка к праздничным, конкурсным мероприятиям	Пошив сценических костюмов праздникам, конкурсам, украшение интерьера МАДОУ и пр.	5	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
Качество выполняемых работ				
	Показатель	Критерии	Балл	Источник информации
	Соответствие деятельности работника требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб и обращений граждан, замечаний администрации	2	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	Высококачественное выполнение СанПиН (содержание помещений, территории и инвентаря и пр.)	3	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
	Участие работника в производственной и общественной жизни учреждения	Своевременное выполнение поручений администрации	2	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
		Качественное проведение ремонтных работ	5	
		Исполнение ролей на утренниках, помощь в оформлении зала, территории ДОУ и др.	3	Отчет/представление заместителя заведующего по АХЧ
1	Стаж работы в учреждении	Непрерывный стаж работы в МАДОУ № 358 не менее 3-х лет	2	Приказ о назначении на должность

* Источником информации для оценки эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала являются карты контроля и анализ качества выполнения работ сотрудниками заместителем заведующего по АХЧ.

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ № 358

ПРОТОКОЛ
показателей оценки эффективности труда сотрудников за ____ 20__ г.

№	Ф.И.О.	Должность	Распределение стимулирующего фонда	
			Основание	Баллы
	Итого:			

Сумма 1 балла _____ (фонд : кол-во набранных баллов)

Комиссия:
Председатель: _____
Секретарь: _____
«__» _____ 20__ г.