Приложение №2
к коллективному договору

ПРИНЯТО
на общем собрании
коллектива
Протокол № 1
«27» января 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«ДС № 44 г. Челябинска»
_____Н.В.Кудымова
Приказ № 38
«27» января 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
с Профсоюзным Комитетом
_____А.В. Ахмадеева
«27» января 2025 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 44 Г.ЧЕЛЯБИНСКА"

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 44 Г.ЧЕЛЯБИНСКА"
DN: C=RU, S=Челябинская область, STREET="ул Конструктора Духова, дом 25", L=г. Челябинск, T=Заведующий, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД № 44 Г.ЧЕЛЯБИНСКА""", ОГРН=1027403776773, СНИЛС=02349979686, ИНН ЮЛ=7452022027, ИНН=743402039304, E=gbuh44@mail.ru, G=Наталья Владимировна, SN=Кудымова, CN="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД № 44 Г.ЧЕЛЯБИНСКА"""
Дата: 2025.05.05 17:31:23+05'00'

Положение
об оплате труда и материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 44 г. Челябинска»

(вступил в силу с 01.01.2025г.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения разработано в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, приказом МОиН РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре», решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7, всеми изменениями до 2024 года и изменениями от 29.10.2024г. № 3/111, от 17.12.2024 г. №5/21, от 24.01.2025 г. 6/9 и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 44 г. Челябинска» (далее – учреждения).

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и регулируется локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI и приложением 2 настоящего Положения, трудовыми договорами работников на основании показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

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

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 2 к решению Челябинской городской Думы от 23.11.2021Г. №24/4

12. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической 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.»;

15. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

$M_{з.пл.}$ – 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.

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

Педагогическая нагрузка педагогических работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличие), комиссии по тарификации, утвержденной приказом заведующего МБДОУ.

Педагогическая нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

18. Объем педагогической нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия при проведении тарификации на начало учебного года.

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

20. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

21. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены образовательного процесса оплата за это время не производится.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

22. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

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

2) педагогической работы, выполненной сверх объема, установленного им при тарификации;

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

23. 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.

24. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

26. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагога, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере (приказ МОиН РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

27. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

28. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудо-

вым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

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).

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

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 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Должность	Место работы (кабинет, комната)	Размер выплаты в % к окладу ,тарификация
Шеф-повар	Пищеблок	8
Повар	Пищеблок	8

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

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

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

Размер районного коэффициента определятся в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам **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».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

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

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

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. В соответствии с положениями Коллективного договора МБДОУ «ДС № 44 г.Челябинска» – **35 % к окладу за каждый час работы с 22.00. до 06.00.**

Расчёт заработной платы сторожам производится следующим образом: оклад за отчётный период, равен тарифной ставке делённой на месячную норму часов и умноженной на отработанное время за отчётный период.

Все доплаты и надбавки за отчётный период рассчитывается исходя из найденного оклада. Ночные и праздничные часы исчисляются от тарифной ставки сторожей согласно штатного расписания МБДОУ «ДС №44 г. Челябинска»

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

выплата за работу в коррекционных (компенсирующих) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным образовательным программам – 20 % от должностного оклада за фактически отработанное время

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

33. Сотрудникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера :

- выплаты (надбавка) за личный вклад в достижение эффективности работы (педагоги)
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы за отчётный период;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.
- выплаты к юбилейным датам

Юбилейная дата	Сумма (рубли)	Сроки выплат
55 лет	5000,00	Следующий месяц за датой
60 лет	5000,00	
65 лет	5000,00	
70 лет	5000,00	

- премии к праздникам («8 марта», «23 февраля», «День дошкольного работника», «Юбилей детского сада») 2000,00 рублей

34. **Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением 2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.**

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются настоящим положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Показатели и критерии эффективности работы разработаны на основании **методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.**

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

36. Надбавка за личный вклад устанавливается в зависимости от исполнения показателей и критериев эффективности работы педагогов которые утверждены приложением № 5 к настоящему положению.

Оценка эффективности работы педагогов осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию. Размер стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы педагога от должностного оклада МБДОУ в зависимости от суммарного количества баллов: 1 балл = 1%

Надбавка воспитателям за личный вклад устанавливается по итогам работы за предыдущие полгода (первый период: с 01 января по 30 июня, второй период: 01 июля по 31 декабря)

Оценка эффективности работы специалистов педагогического состава и УВП осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию. Размер стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы педагога от должностного оклада МБДОУ в зависимости от суммарного количества баллов: 1 балл = 1%

Надбавка за личный вклад, специалистам педагогического состава и УВП, устанавливается по итогам работы за предыдущий учебный год (первый период: с 01 сентября до 31 августа)

Оценка показателей эффективности работы педагогов и специалистов ДОУ и его личного вклада в достижение данных показателей осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда, состав которой, выбирается на общем собрании коллектива и утверждается приказом по МБДОУ на один год.

В срок до 25 июня и 15 декабря текущего года педагогами учреждения заполняется оценочный лист (по форме таблицы «Критерии эффективности работы» приложения №5 к настоящему положению) и передаётся с подтверждающими документами в комиссию для рассмотрения.

В срок до 31 августа специалистами учреждения заполняется оценочный лист (по форме таблицы «Критерии эффективности работы» приложения №5 к настоящему положению) и передаётся с подтверждающими документами в комиссию для рассмотрения.

Комиссия рассматривает материалы, подтверждающие эффективность работы педагогов и специалистов, по итогам рассмотрения которых, принимается решение о размере стимулирующей выплаты за личный вклад в процентном отношении к должностному окладу педагога, в соответствии с набранным количеством баллов (1 балл =1%.) Решение Комиссии оформляется протоколом.

Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы педагогов и специалистов устанавливается приказом по МБДОУ.

37. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

38. Распределение и установление других стимулирующих выплат и премий к заработной плате премиального периода, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда материального поощрения работников МБДОУ «ДС №44 г. Челябинска».

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

40. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

41. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 4 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

42. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда руководителя учреждения утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования»;

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

43. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска и отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

45. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

46. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

47. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

48. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждений и средней заработной платы работников ДОУ устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

49. **Из фонда оплаты труда ДОУ руководителю учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного опаливаемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуск на части, выплата осуществляется одноразово с любой части отпуска**.

50. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам сбразования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

51. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Руководители учреждений устанавливают предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5

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

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений

54. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

56. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

57. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

58. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

Наименование материальной выплаты	Размер выплаты (рубли)	Сроки выплаты
Похороны близкого родственника	5000,00	в сроки выплат заработной платы
Свадьба	5000,00	в сроки выплат заработной платы
Тяжёлое материально положение сотрудника	5000,00	в сроки выплат заработной платы
На оздоровление	5000,00	в сроки выплат заработной платы

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

60. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и документа подтверждающего наступления обстоятельств (оснований оказания помощи) по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

61. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника. При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единоразово с любой из частей отпуска.

61. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение№1
к Положению об оплате труда МБДОУ
«ДС № 44 г.Челябинска, утвержденного
приказом № 38 от 27.01.2025г

Должностные оклады
(ставки) работников МБДОУ «ДС № 44 г. Челябинска»

№	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием МБДОУ	Оклад (в рублях)
1.	**Административно – управленческий персонал**	
1.1.	Заведующий	46280,00
1.2	Руководитель структурного подразделения	23926,00
1.3.	Главный бухгалтер	32396,00
1.4.	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе	41652,00
1.5.	Заместитель заведующего по административно – хозяйственной работе	32396,00
2.	**Педагогический персонал**	
2.1.	Старший воспитатель	19220,00
2.2.	Воспитатель	16308,00
2.3.	Инструктор по физической культуре	12231,00
2.4.	Музыкальный руководитель	12231,00
2.5.	Педагог-психолог	16308,00
2.6.	Учитель-логопед	19220,00
2.7.	Педагог дополнительного образования	14389,00
3.	**Учебно-вспомогательный персонал**	
3.1.	Заместитель главного бухгалтера	10405,00
3.2.	Бухгалтер	8799,00
3.3.	Заведующий хозяйством	8123,00
3.4.	Младший воспитатель	8586,00
3.5.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9449,00
3.6.	Программист	8799,00
3.7.	Контрактный управляющий	8799,00
3.8.	Специалист по кадрам	8799,00
3.9.	Специалист по охране труда	8799,00
3.10.	Делопроизводитель	7832,00
3.11.	Юрисконсульт	8799,00
4.	**Обслуживающий персонал**	
4.1.	Кладовщик	7218,00
4.2.	Шеф-повар	8362,00
4.3.	Повар	7702,00
4.4.	Кухонный рабочий	7218,00
4.5.	Кастелянша	7218,00
4.6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7218,00
4.7.	Швея	7218,00

4.8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7218,00
4.9.	Дворник	7218,00
4.10.	Грузчик	7218,00
4.11.	Подсобный рабочий	7218,00
4.12.	Уборщик служебных помещений	7218,00
4.13	Вахтер	7218,00
4.14.	Лифтер	7218,00
4.15	Сторож	7218,00

Приложение 2
к Положению об оплате труда МБДОУ
«ДС № 44 г.Челябинска, утвержденного
приказом № 38 от 27.01.2025г

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

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**	
1)	За сложность, напряженность	100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	**Выплаты за качество выполняемых работ**	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	100
3.	**Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания**	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	 10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки[1]: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», **«Заслуженный мастер спорта»,** «**Мастер спорта международного класса**», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,	10% 10%

[1] При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

	«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	
4.	**Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет[2]**	
1)	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, отделений образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже в данных должностях: - от 1 месяца до 1 года - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше	 5 10 15 20
	Выплаты молодым специалистам 11 раз в год, при стаже работы: -1 год -2 года - 3 года	 60 000 рублей 100 000 рублей 140 000 рублей
5.	**Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников**	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	 20 30
2)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям; - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	 3000 рублей 1500 рублей
3)	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данный учреждениях.	15
6.	**Премиальные выплаты**	
1)	По итогам работы за отчетный период	150
2)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования **за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей**	100
3)	По итогам работы за отчётный период младшему обслуживающему персоналу	200

[2] Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1, подпунктами 1, 3, 4 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда МБДОУ
«ДС № 44 г.Челябинска, утвержденного
приказом № 38 от 27.01.2025г

Показатели оценки сложности руководства муниципальным дошкольным образовательным учреждением

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т.ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога,	-

		имеющего ученую степень	
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов <*>, отделений <**>, иных мест осуществления образовательной деятельности <***>	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	-
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		25
	- музей		5
	- музыкальный зал		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- кабинет изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинет лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
	- сенсорной комнаты		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15

12.	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплицы	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15.	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв.метров		30
	Итого		

Приложение 4
к Положению об оплате труда МБДОУ
«ДС № 44 г.Челябинска, утвержденного
приказом № 38 от 27.01.2025г

Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности главного бухгалтера
и заместителя главного бухгалтера.

№	Показатели качества работы	критерии оценки качества работы	Проценты	Периодичность (отчётный период)
1.	Организация бухгалтерского и налогового учета	Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления документов	10	1 раз в год (сентябрь)
		Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно–финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат	10	
		Качественное проведение плановых, внеплановых инвентаризаций (денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств), внутрихозяйственного контроля	10	
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и взносы во внебюджетные фонды	10	
		Своевременность и качество предоставляемой бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности и информации	10	
		Своевременное, качественное заполнение, размещение отчетов, подлежащих размещению на официальных сайтах и сайте учреждения в сети Интернет	10	
		Своевременность и обоснованность списания материальных запасов, основных средств	10	
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5	
		Выполнение условий заключенных учреждениям контрактов, договоров (сроки и	5	

		объемы поставки, оплата в сроки установленные договором и т.п.)		
2.	Обеспечение строго соблюдения штатной, финансовой, кассовой дисциплины	Соответствие правоустанавливающим документам	5	
3.	Оказание методической помощи работникам учреждения по вопросам учёта, контроля, отчётности, экономического анализа	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5	
4.	Контроль соблюдения в помещениях бухгалтерии правил хранения документов строгой отчётности, противопожарных и санитарных правил, правил безопасной эксплуатации компьютерной техники	Систематичность, учёт контроля, соответствие нормативным требованиям	10	

Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по АХР:

№	Показатели	Критерии оценки качества работы	баллы	Периодичность
Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	- член контрактной службы. - Обеспечение безаварийного состояния ДОУ; - обеспечение выполнения требований пожарной безопасности; - обеспечение выполнения требований электробезопасности; - обеспечение охраны труда; - высокое качество проведения подготовки и организации ремонтных работ; - обеспечение безопасного пропускного режима в ДОУ - организация работы в ДОУ по вопросу доступности -	10 10 10 10 10 30 10 10	1 раз в год январь

Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по УВР:

№	Показатель	Критерии оценки качества работы	баллы	Периодичность
Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	- организация работы в АС «Сетевой город. Образование» в блоге ОДО; - размещение информации на сайт ДОУ, в группу ВКонтакте в соответствии с планом; - организация работы по аттестации педагогов (положительная динамика в повышении квалификационных категорий педагогов); - организация работы с педагогами по привлечению к участию воспитанников в конкурсах районного, городского, федерального уровней - организация работы по привлечению и подготовке педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства педагогов СП - организация работы службы медиации в ДОУ; - Организация работы по обеспечению развивающего пространства в фойе ДОУ - организация работы по привлечению и подготовки педагогов к выступлениям на городских, районных мероприятиях. - общее руководство работы развивающих центров в фойе ДОУ - подготовка учреждения к новому учебному году на высоком уровне	10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	1 раз в год январь

Показатели и критерии
оценки эффективности руководителя структурного подразделения МБДОУ
и старшего воспитателя в СП 2

№	Показатель	Критерии оценки качества работы	баллы	Периодичность
Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	- организация работы в АС «Сетевой город. Образование»; - организация работы по размещению информации на сайт ДОУ, в группу ВКонтакте. - Качественная и своевременная организация работы по аттестации педагогов (положительная динамика в повышении квалификационных категорий педагогов); - организация работы по привлечению и подготовке педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства педагогов СП - организация работы с педагогами по привлечению к участию в конкурсах для воспитанников районного, городского, федерального уровней - Ответственный за организацию питания воспитанников СП ДОУ. - Организация работы по дополнительному образованию воспитанников в СП - общее руководство работы развивающих центров в фойе ДОУ - обеспечение безаварийного состояния ДОУ - подготовка учреждения к новому учебному году на высоком уровне	10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	1 раз в год сентябрь

Приложение 5
к Положению об оплате труда МБДОУ
«ДС № 44 г.Челябинска, утвержденного
приказом № 38 от 27.01.2025г

Показатели и критерии эффективности работы педагогических работников (Выплаты стимулирующего характера, личный вклад)

№	Критерии эффективности	Оценка критерия	баллы	Периодичность
1	Отсутствие жалоб от родителей Наличие жалобы от родителей	Отсутствие зафиксированных жалоб Наличие зарегистрированных жалоб	1 -1	полугодие
2	Отсутствие травм Наличие травм	Своевременные действия (Сообщение руководству и вызов скорой помощи)	1	
3	Продуктивное участие в методической работе ДОУ, активное участие в жизни коллектива.	За каждое выступление	1 5 10 5	
4	Активное участие в работе по организации РППС детских мини центров в ДОУ	Участник творческой группы: ✓ предоставление материалов для журнала «В яблочко», ✓ проведение мероприятий по плану, ✓ отражение в соцсетях проведённых мероприятий (2 мероприятия в месяц) ✓ следить за чистотой и порядок ✓ пополнение экспонатами (за 1, но не более 2-х) за каждый предоставленный качественный материал в любой центр	10 1	
5	**Участие** во всех конкурсах (**по плану Комитета по делам образования и плану ДОУ):**	За каждое участие в конкурсе	1	полугодие
6	**Победы и призовые** места воспитанников и педагогов в конкурсах (**по плану Комитета по делам образования и плану ДОУ) в конкурсах района, города и области**	За каждую победу или призовое место	15	
7	Участие в акциях и проектах (**по плану Комитета по делам**	За каждое участие в акции	1	

	образования и плану ДОУ):			
8	**Качественное** ведение блога или сайта педагога Размещение информации в группе ВКонтакте	Наличие блога на сайте детского сада и его обновление По утверждённому графику за весь период	5 5	
9	**Качественное** ведение портфолио и персонифицированной программы педагога	- печатный - электронный (на платформе) - персонифицированная программа (обновляются регулярно и систематически)	5 5 5	
10	**Качество** ведения документации на группе, своевременная сдача отчётов и любой информации.	По результатам проверок документации, своевременность сдачи информации и документации	2	
		Не своевременная сдача отчётов и документации (по итогам сбора информации, текущего и внепланового контроля)	-5	
11	Участие в конкурсе профессионального мастерства (по приказам Комитета по делам образования города Челябинска)	За участие в одном конкурсе	50	полугодие
12	Педагог является наставником	(план работы, результаты)	10	
13	Активна работа педагога по адаптации детей группах ясельного возраста (с 1 года до 3 лет)		25	

Показатели и критерии эффективности работы музыкальных руководителей

№	Содержание показателя	Критерии	баллы	Периодичность
Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	- Победы воспитанников к участию в конкурсах и мероприятиях района и города; - Проведение открытых мероприятий,	10	

		выступления на семинарах, педагогических советах, консультации воспитателям, организация родительского клуба по плану ДОУ - выступления в семинарах музыкальных руководителей (на уровне района, города) - наличие авторских методических разработок, рекомендаций, применяемых в образовательном процессе. - Участив в конкурсе профессионального мастерства	20 10 10 50	

Показатели и критерии эффективности инструктора по физической культуре

№	Содержание показателя	Критерии	баллы	Периодичность
Выплаты за качество выполняемых работ				
2	Личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	- Победы воспитанников к участию в конкурсах и мероприятиях района и города; - Проведение открытых мероприятий, выступления на семинарах, педагогических советах, консультации воспитателям, организация родительского клуба - выступления в семинарах на уровне района, города. - Наличие авторских методических разработок, рекомендаций, применяемых в образовательном процессе. - Участив в конкурсе профессионального мастерства - организация работы спортивного физкультурного центра ДОУ	10 10 10 10 50 10	1 раз в год сентябрь

Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности старшего воспитателя:

№	Показатель	Критерии оценки качества работы	баллы	Периодичность
Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	- организация работы с педагогами развивающего пространства	20	1 раз в год
		- организация работы по размещению информации на сайт ДОУ, в группу ВКонтакте.	10	сентябрь
		- организация работы по аттестации педагогов (положительная динамика в повышении квалификационных категорий педагогов);	10	
		- организация работы с педагогами по привлечению к участию воспитанников в конкурсах районного, городского, федерального уровней	10	
		- организация работы по привлечению и подготовке педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства педагогов СП	10	
		- организация работы службы медиации в ДОУ;	10	
		- организация работы по привлечению и подготовки педагогов к выступлениям на городских, районных мероприятиях.	10	

Приложение 6
к Положению об оплате труда МБДОУ
«ДС № 44 г.Челябинска, утвержденного
приказом № 38 от 27.01.2025г

Показатели и критерии эффективности работы МОП
Выплаты стимулирующего характера

№	Содержание показателя Критерии		Оценка в % от оклада	Периодичность
	Сложность напряженность:		100 %	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
2.	Личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения		100 %	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
3.	Премиальные выплаты по итогам за отчетный период	- соблюдение профессиональной этики среди коллег и родителей воспитанников; - соблюдение трудовой дисциплины, надлежащие выполнение трудовых обязанностей; - Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллективе; - активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году.	200%	Ежемесячно (За фактически отработанное время) Ежемесячно (За фактически отработанное время) Ежемесячно (За фактически отработанное время) Ежемесячно (За фактически отработанное время) сентябрь (За фактически отработанное время)

Показатели и критерии эффективности работы
учебно – вспомогательного персонала

Выплаты стимулирующего характера

№	Содержание показателя Критерии		Оценка в % от оклада	Периодичность
	Сложность напряженность:		100 %	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
3.	Личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения		100 %	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
3.	Премиальные выплаты по итогам за отчетный период	- соблюдение профессиональной этики среди коллег и родителей воспитанников; - соблюдение трудовой дисциплины, надлежащие выполнение трудовых	150%	Ежемесячно (За фактически отработанное время) Ежемесячно (За фактически отработанное время)

		обязанностей; - Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллективе; - активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году.		Ежемесячно (За фактически отработанное время) Ежемесячно (За фактически отработанное время) Июнь, июль, август, сентябрь (За фактически отработанное время)