СОГЛАСОВАНО:
председатель Совета МАДОУ ДС №75
_____ Н.В.Авраменко
протокол №____
от «__25__»_____11_____ 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ № 75
_____ Л.В.Ларина
«__25__»_____11_____2020г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива МАДОУ № 75
протокол № ___ от «_25_»___11____ 2020г.

ИЗМЕНЕНИЕ №8
В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 75 г. Челябинска»

На основании Решения Челябинской городской Думы №13/4 от 27.10.2020г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений…» вносятся следующие изменения:

1) Раздел 5 Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах изложить в новой редакции.

2) Приложение 5 к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах изложить в новой редакции.

Настоящее изменение вступает в силу с 01.09.2020г.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

5.4. **Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда**, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат и дни дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке труда», на основании приказа заведующего.

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

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

5.5. **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, единовременной премии.

Размер районного коэффициента составляет 15% 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».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата 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, за увеличение объема выполняемых работ.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата 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, ст.151 ТК РФ.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности)), поручаемая работнику при 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, ст.153 ТК РФ.

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

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

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

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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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 работникам МАДОУ устанавливается в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время, ст. 154 ТК РФ.

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

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата повышается 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом.

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

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;
- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень и размеры выплат за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Перечень выплат за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер выплат за работу, в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися		
1	Работа с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным образовательным программам, работникам	20%

	непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)[1]	
2	Работа в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным образовательным программам, работникам непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах	20%
3	Работа в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (филиалах, структурных подразделениях образовательного учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данном учреждении	15%
4	Работа с детьми дошкольного возраста в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (филиалах, структурных подразделениях образовательного учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования): - воспитателю; - помощнику воспитателя, младшему воспитателю	1000 рублей 500 рублей

[1] Выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

При замещении временно отсутствующего работника выплата производится замещающему работнику за фактически отработанное время.

Основанием для установления выплаты воспитателям, младшим воспитателям является приказ заведующего МАДОУ.

Приложение 5

Перечень, размеры и порядок определения выплат **стимулирующего характера**, устанавливаемых педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МАДОУ ДС №75

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)	Периодичность выплаты
1)	**ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**		
1.1.	**Надбавка за сложность, напряженность [1]**	**до 100**	
1.1.1.	Отдельным работникам - превышение плановой наполняемости МАДОУ; - оперативное выполнение срочных работ	до 100	по факту по приказу
1.1.2.	Заместителю гл.бухгалтера, бухгалтеру: - размещение информации на официальном сайте www/bus.gov.ru; - работа с родителями по устранению задолженности по родительской оплате;	50 50	при выполнении работ ежемесячно

	- отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты;	30	ежемесячно
	- качественное ведение бухгалтерской документации;	20	ежемесячно
	- за выполнение срочных и неотложных поручений	50	при выполнении работ
1.1.3.	<u>УВП, специалисты, служащие:</u>		
	<u>Программисту:</u>		
	- своевременное размещение информации на официальном сайте МАДОУ;	20	ежемесячно
	- обеспечение бесперебойного интернет-соединения, обслуживание компьютерной техники, обновление бухгалтерских и иных программ;	50	ежемесячно
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	30	ежемесячно
1.1.4.	<u>Специалисту по кадрам, делопроизводителю:</u>		
	- своевременная и качественная сдача ежемесячных отчетов, информации в различные службы;	30	ежемесячно
	- оперативное выполнение отдельных служебных поручений заведующего МАДОУ	20	ежемесячно
	- ведение автоматизированных информационных систем	50	ежемесячно
1.1.5.	<u>Младшему воспитателю:</u>		
	- обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий (состояние коммуникаций, рабочего места);	35	ежемесячно
	- переуплотнение списочного состава;	30	ежемесячно
	- отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля;	25	при выполнении показателя
	- качественное обеспечение питьевого режима в соответствии с СанПиН	10	при выполнении показателя
1.1.6.	<u>Инструктору по гигиеническому воспитанию:</u>		
	-за своевременную и качественную сдачу отчетов;	30	ежемесячно
	- обеспечение выполнения натуральных норм питания не менее 90%;	35	при выполнении показателя
	-за системный и качественный контроль по выполнению санэпидрежима	35	ежемесячно
1.1.7.	<u>Шеф повар, повар, кухонный работник:</u>		
	- организация контроля за питанием в ДОУ, отсутствие замечаний надзорных органов;	50	ежемесячно
	- своевременное заполнение журналов;	25	ежемесячно
	- поддержание технологического оборудования в рабочем состоянии	25	ежемесячно
1.1.8.	<u>Зав.складом, кладовщик</u>		
	- контроль за исполнением договоров по продуктам питания, сравнение цен со спецификациями;	50	ежемесячно
	- бесперебойное снабжение продуктами питания;	30	ежемесячно
	- отсутствие замечаний по итогам контроля	20	при выполнении

	(внутреннего, внешнего)		показателя
1.1.9.	Вахтеру, кастелянше, машинисту по стирке, подсобному рабочему, сторожу, уборщику служебных помещений, дворнику, садовнику:		
	- участие в решении проблем МАДОУ (помощь в уборке территории, поливе, копке, выращивание рассады и др.);	50	ежемесячно
	- отсутствие замечаний по итогам контроля (внутреннего, внешнего);	50	ежемесячно
	- оперативное исполнение приказов;	50	ежемесячно
	- своевременное и аккуратное ведение документации;	50	ежемесячно
	- за увеличение объема работы в осенне-весенний период	50	ежемесячно
1.1.10.	Плотнику:		
	- качественное проведение ремонтных работ помещений, уличных площадок, веранд;	50	ежемесячно
	- своевременное выполнение заявок	50	ежемесячно
1.1.11.	Технику по ремонту оборудования:		
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	40	ежемесячно
	- отсутствие замечаний по итогам контроля (внутреннего, внешнего);	40	ежемесячно
	- своевременное заполнение журналов	20	ежемесячно
1.1.12.	Специалисту по ОТ:		
	- контроль и качественное ведение документации в области охраны труда;	50	ежемесячно
	- отсутствие замечаний трудовой инспекции и надзорных органов	50	ежемесячно
1.1.13.	Контрактному управляющему:		
	- качественная и своевременная подготовка и проверка договоров при проведении котировок и аукционов при заключении сделок на поставку товаров и услуг;	50	ежемесячно
	- своевременное размещение информации и документов на официальном сайте и электронной торговой площадке	50	ежемесячно
1.2.	**Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ[2]**	**до 50**	
1.2.1.	Руководство методическими объединениями МАДОУ, района, города	5/10/20	ежемесячно
1.2.2.	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20	ежемесячно
1.2.3.	За работу в творческих группах МАДОУ, района, города	5/10/20	по приказу
1.2.4.	Наставничество	30	ежемесячно
1.2.5.	Подготовка и участие сотрудников в педагогических мероприятиях района/города/области/РФ (организация мероприятий, выступления)	10/20/30/50	по факту
1.2.6.	Оперативное исполнение сотрудниками ДОУ срочных работ, затребованных другими инстанциями	до 50	по факту

2)	ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ		
2.1.	Надбавка за **личный вклад** работника в достижение эффективности работы учреждения [3]	**до 100**	
2.1.1.	Педагогическим работникам МАДОУ за:		
	- участие в инновационной деятельности МАДОУ;	10	ежемесячно
	- применение современных образовательных, информационных технологий в образовательном процессе;	10	ежемесячно
	- авторство учебно-методических разработок;	20	по факту
	- публикации (из опыта работы) в районном, городском, областном, федеральном сборнике;	10/20/30/50	по факту
	- организацию предметно-развивающей среды групп, кабинетов, залов (изменения);	10	по факту
	- подготовку участников, призеров конкурсов, соревнований из числа воспитанников МАДОУ (район/город/область/РФ);	10/20/30/50	по факту
	- организацию и создание условий для проведения мероприятий на базе МАДОУ;	20	по факту
	- выполнение обязанностей председателя по социальному страхованию;	10	ежемесячно
	- выполнение обязанностей председателя профкома;	10	ежемесячно
	- обновление и пополнение составляющих образовательной инфраструктуры (оформление залов, холлов, тематических выставок);	30	по факту
	- социальную активность работника (участие в досуговых мероприятиях и формировании имиджа учреждения)	30	по факту
2.1.2.	старшему воспитателю за:		
	- своевременную и качественную подготовку отчетов, информации в Управление образования района, города, МОиН Челябинской области;	30	ежемесячно
	- компетентность работника в принятии управленческих решений;	10	ежемесячно
	- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении МАДОУ (Педагогический совет, Совет МАДОУ, Наблюдательный совет);	10	ежемесячно
	- отсутствие замечаний по итогам контроля (внутреннего, внешнего);	20	ежемесячно
	- ведение отдельных направлений деятельности (ведение сайта ДОУ и др.)	30	ежемесячно
2.1.3.	инструктору по гигиеническому воспитанию за:		
	- ведение мониторинга заболеваемости;	50	ежемесячно
	- качественное ведение медицинской документации	50	ежемесячно

3)	**ВЫПЛАТЫ ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ**		
3.1.	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15	ежемесячно
3.2.	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: -«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», «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»	10	ежемесячно
4)	**ВЫПЛАТЫ ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ**		
4.1.	Надбавка педагогическим работникам, мл.воспитателям за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы [4]		ежемесячно

	- от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10 15 20	
5)	**ВЫПЛАТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**		
5.1.	Надбавка педагогическим работникам [5] за: - I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	 10 20	ежемесячно
6)	**ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**		
6.1	**Текущая премия по итогам работы за отчетный месяц по утвержденным показателям [6]:**	**до 150%**	**ежемесячно**
6.1.1.	**Заведующий**	до 100%	по приказу вышестоящей организации
6.1.2	**Заместитель заведующего по ВМР**	до 150%	- итоги 3, 6, 9, 12 месяцев календ.года
	Своевременное и качественное составление и сдача документации, оперативной информации заведующему и вышестоящим организациям	20	
	Организация инновационной деятельности в МАДОУ	20	
	Своевременная организация курсов повышения квалификации педагогов	20	
	Высокий уровень аттестации педагогических работников	20	
	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	30	
	Удовлетворенность родителями качеством образовательных услуг согласно муниципальному заданию	20	
	Организация и создание условий для проведения мероприятий на базе МАДОУ	20	
6.1.3.	**Зам.заведующего по АХР**	до 150%	- итоги 3, 6, 9, 12 месяцев календ.года
	Обеспечение выполнения требования пожарной и электробезопасности	30	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20	
	Своевременное обеспечение необходимым оборудованием, инвентарем образовательного процесса	30	
	Контроль за потреблением энергетических ресурсов и воды	10	
	Обеспечение выполнения требований по охране труда сотрудников	30	
	Высокий уровень организации контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего технического и санитарно-гигиенического состояния здания	30	
6.1.4.	**Воспитателям, прочим педагогам**	5 баллов - 10% 6-9 баллов - 15% 10 баллов - 20% 15 баллов - 25% 20 баллов - 30% 21-24 баллов - 35% 25 баллов - 40%	

		30 баллов - 50% 35-40 баллов - 60% 45 баллов - 70% 50 баллов - 80% 55 баллов - 90% 60 баллов - 100% 70 баллов - 110% 80 баллов - 120% 90 баллов - 140% 100 баллов - 150%	
	Уровень организации педагогической деятельности по результатам контроля	до 20 баллов	ежемесячно
	Своевременное и качественное оформление и ведение документации	до 20 баллов	
	Использование здоровьесберегающих технологий, направленных на снижение заболеваемости, отсутствие травматизма [7]	до 20 баллов	
	Участие в мероприятиях	до 20 баллов	
	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	до 20 баллов	
	Отсутствие родительской задолженности	до 20 баллов	
	Отзывчивость на нужды производства	до 20 баллов	
6.1.5.	**Младший воспитатель**	5 баллов - 10% 10 баллов - 20% 20 баллов - 30% 25 баллов - 40% 30 баллов - 50% 35 баллов - 60% 40 баллов - 70% 50 баллов - 80% 55 баллов - 90% 60 баллов - 100% 70 баллов - 110% 80 баллов - 120% 90 баллов - 140% 100 баллов - 150%	
	Высокий уровень трудовой исполнительской дисциплины	до 20 баллов	ежемесячно
	Выполнение требований Роспотребнадзора	до 20 баллов	
	Создание безопасных условий, отсутствие травматизма	до 20 баллов	
	Проведение мероприятий, направленных на снижение заболеваемости	до 20 баллов	
	Участие в мероприятиях	до 20 баллов	
	Сохранность материально-технической базы	до 20 баллов	
	Отзывчивость на нужды производства	до 20 баллов	
6.1.6	**Главный бухгалтер**	до 150%	- итоги 3, 6, 9, 12 месяцев календ.года
	Своевременное внесение изменений в план ФХД, обоснование расчетов	30	
	Подготовка экономических расчетов своевременное и качественное составление и сдача бухгалтерских отчетов, налоговых деклараций, оперативной информации	30	
	Качественное ведение документации, анализ финансово-хозяйственной деятельности	20	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	20	
	Контроль за своевременным перечислением налогов, расчетов с другими организациями	20	

	Своевременное формирование отчетов об исполнении муниципального задания и их размещение на сайте www.bus.gov.ru	30	
6.1.7.	**Зам.гл.бухгалтера, бухгалтер**	до 150%	ежемесячно
	Своевременное и качественное составление и сдача бухгалтерских отчетов, налоговых деклараций	50	
	Качественное ведение бухгалтерской документации, анализ финансово-хозяйственной деятельности	30	
	Своевременное перечисление налогов и расчетов с другими организациями	50	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	20	
6.1.8	**УВП, специалисты и служащие**	до 150%	ежемесячно
6.1.8.1	Контрактный управляющий Своевременное заключение договоров с поставщиками и подрядчиками в соответствии с требованиями муниципального заказа	50	
	Своевременное размещение информации на официальном сайте ЕИС в сфере закупок	70	
	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	30	
6.1.8.2	Программист Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	35	ежемесячно
	Оперативное устранение технических неполадок	60	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	55	
6.1.8.3	Делопроизводитель, специалист по кадрам Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	ежемесячно
	Своевременное, качественное оформление документов	50	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	50	
6.1.8.4	Шеф-повар, зав. складом Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	30	ежемесячно
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству приготовления блюд/ Качественное содержание склада в соответствии с требованиями СанПин	70	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	50	
6.1.8.5	Прочие должности, не указанные выше Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	100	ежемесячно
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	50	

6.1.9	**МОП**	до 200%	ежемесячно
6.1.9.1	Вахтер, сторож Высокий уровень обеспечения безопасности в ДОУ	60	ежемесячно
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству несения вахты	50	
	Контроль за безотказной работой оборудования видеонаблюдения, ПС	50	
	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	40	
6.1.9.2	Кухонный рабочий, подсобный рабочий Поддержание технологического оборудования в исправном состоянии, своевременная подача заявок на ремонт / Качественная, своевременная разгрузка, погрузка	50	ежемесячно
	Отсутствие нарушений техники безопасности	30	
	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	20	
6.1.9.3	Садовник Качественное оформление газонов, своевременная обрезка кустов и деревьев	100	ежемесячно
	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	50	
6.1.9.4	Дворник Содержание территории в соответствии с требованиями СанПин, обеспечение безопасных условий	50	ежемесячно
	Качественная уборка территории	50	
	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	50	
6.1.9.5	Кастелянша Своевременная и правильная маркировка мягкого инвентаря и ее обновление	65	ежемесячно
	Своевременный ремонт мягкого инвентаря	50	
	Своевременное обеспечение работников СИЗ	50	
	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	35	
6.1.9.6	Повар, заведующий складом Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству приготовления блюд / Качественное содержание склада в соответствии с требованиями СанПин	70	ежемесячно

	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	40	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	20	
	Строгое соблюдение последовательности и поточности технологических процессов / Высокий уровень работы с поставщиками по качеству поступающей продукции	70	
6.1.9.7	Машинист по стирке и ремонту белья Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	ежемесячно
	Соблюдение графика стирки белья	100	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	50	
6.1.9.8	Плотник, техник по ремонту оборудования Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	80	ежемесячно
	Своевременное устранение неполадок	100	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	20	
6.1.9.9	Уборщик служебных помещений Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	ежемесячно
	Качественная и своевременная уборка залов, кабинетов узких специалистов	100	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	50	
6.2	**Квартальная премия** [8] воспитателям, младшим воспитателям, реализующим образовательную программу дошкольного образования за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30%	1 раз в квартал
6.3	**Единовременная премия**	**до 150%**	
6.3.1	По итогам подготовки МАДОУ к началу учебного года [9]	фиксированная сумма	1 раз в год август/сентябрь
6.3.2	По итогам работы календарного года [10]	фиксированная сумма	1 раз в год-декабрь
6.3.3	Педагогическим работникам по итогам работы за учебный год (педагогическому персоналу) [11]	фиксированная сумма	1 раз в год-май/июнь
6.3.4	За подготовку к летнему оздоровительному сезону [12]	фиксированная сумма	1 раз в год-май/июнь
6.3.5	За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, за получение грамот и наград вышестоящих организаций, к календарным и праздничным датам	фиксированная сумма	по факту
6.3.6	К юбилейным датам (55, 60, 65, 70 лет)	фиксированная сумма	по факту

Примечания:

[1] Ежемесячные выплаты за сложность, напряженность и интенсивность работ устанавливаются работникам МАДОУ приказом заведующего МАДОУ. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления определяются МАДОУ.

[2] Выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются работникам МАДОУ приказом заведующего МАДОУ на срок их проведения.

[3] **Ежемесячные** выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются приказом заведующего МАДОУ. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления определяются Советом МАДОУ.

[4] Надбавка **за стаж работы** устанавливается к тарифной ставке (окладу) пропорционально фактически отработанному времени, но не более, чем на одну тарифную ставку, приказом заведующего МАДОУ только по основному месту работы, по основной занимаемой должности. Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе (в т.ч. время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, периоды военной службы в порядке, установленном ФЗ), в том числе педагогическим работникам учитывается стаж в должности младшего воспитателя, помощника воспитателя, при его наличии.

[5] На основании Решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников, Приказа отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска о присвоении квалификационной категории, работникам МАДОУ устанавливается **ежемесячная выплата по результатам аттестации** педагогических работников. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, квалификационной категории, образовании 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.

[6] Премирование работников осуществляется на основании выполнения показателей, определяется персонально. Основанием для назначения премиальных выплат являются данные (оценки), представленные в таблице показателей премирования. Премия работникам начисляется на должностной оклад за фактически отработанное время.

При вынесении выговора работник лишается премии в размере 30% от должностного оклада с учетом отработанного времени в течение 3 месяцев с момента дисциплинарного взыскания.

[7] За травматизм работник лишается премии в полном объеме.

[8] Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МАДОУ, реализующих программы дошкольного образования, производится при условии выполнения в полном объеме плановых показателей (выполнение показателей по детодням и дням функционирования - не ниже 100%. Проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей - показатель заболеваемости, отсутствие травм. Показатель заболеваемости по яслям, детскому саду – не более 1,0). Расчет квартальной премии производится путем суммирования окладов (ставок заработной платы сотрудника за 3 месяца (с учетом отработанного времени), деления полученного результата на 3 и умножения на процент премии по расчетным показателям.

Выполнение показателей премирования определяется персонально по каждой группе МАДОУ. Выплата премии производится один раз в квартал в месяце, следующим за отчетным периодом. Премия работникам начисляется на должностной оклад за фактически отработанное время.

[9] Премирование работников осуществляется на основании Акта проверки готовности МАДОУ

к новому учебному году. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам проверки являются данные (оценки), указанные в Акте готовности МАДОУ к новому учебному году.

10 Премирование работников осуществляется на основании результатов работы МАДОУ в календарном году. Основанием для назначения премиальной выплаты является представление экспертной комиссией сводной таблицы результатов.

11 Премирование педагогических работников (воспитатели, специалисты) осуществляется на основании достигнутых результатов конкретного педагога, его заслуг, активного участия в работе МАДОУ в учебном году. Основанием для назначения премиальной выплаты является сводная таблица результатов педагогической активности педагогов ДОУ.

12 Премирование работников осуществляется на основании активного участия в подготовке МАДОУ к летнему оздоровительному сезону. Основанием для назначения премиальных выплат являются данные (оценки), представленные в сводной таблице результатов.