

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ № 62
протокол № 2
от 10.04.2021

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ № 62

Т.П. Гоголева

Засед. 349 от 10.04.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников
МАДОУ № 62

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Центр развития ребёнка – детский сад № 62», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Центр развития ребёнка – детский сад № 62», подведомственного управлению образования.

1.2. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема бюджетных ассигнований.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

1.4. Заработная плата работников муниципального образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников муниципального образовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, учебную степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, учебную степень, звания «заслуженный», «народный», другие

почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Система оплаты труда работников устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников учреждения осуществляется на основании правового акта администрации г. Хабаровска.

2. Система оплата труда работников муниципального образовательного учреждения.

2.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения.

2.1.1. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты (материальная помощь).

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ).

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов).

2.1.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.1.3.1. Повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с приложением № 1 настоящего Положения.

2.1.3.2. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен руководителю учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и

других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.1.3.3. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту устанавливается в размере 0,35 оклада (должностного оклада).

Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.1.3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам в размере 0,65 оклада (должностного оклада).

2.1.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.5. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2.1.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории г. Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации г. Хабаровска от 25.06.2019 №2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда» и признании утратившим силу постановления администрации г. Хабаровска от 22.01.2019 № 130 « Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск»

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников дошкольных образовательных учреждений составляют:

- 1-й квалификационный уровень - 7110 рублей (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);
- 2-й квалификационный уровень - 7500 рублей;
- 3-й квалификационный уровень - 8080 рублей (воспитатель, педагог-психолог);
- 4-й квалификационный уровень - 8470 рублей (старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог).

2.2.3. К должностным окладам по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.6. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2.2.7. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 5541 рублей;

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- 1-й квалификационный уровень - 5717 рубль (младший воспитатель);

- 2-й квалификационный уровень - 5898 рублей.

2.3.3. К должностным окладам по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается повышающий коэффициент за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1.

2.3.4. Работникам групп компенсирующей направленности в дошкольных учреждениях выплаты по повышающему коэффициенту за специфику работы в группе начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

2.4. Оплата труда работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.3)

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 – 2.3), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих

первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 4297 рублей (делопроизводитель);
- 2-й квалификационный уровень - 4673 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 5605 рублей;
- 2-й квалификационный уровень - 6165 рублей (завхоз);

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

- 3-й квалификационный уровень - 8935 рублей.

2.4.3. К установленным должностным окладам по группам общепромышленных должностей служащих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3.:

2.5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общепромышленным профессиям рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

2.5.2. Размеры минимальных окладов по ПКГ общепромышленных профессий рабочих составляют:

Профессии, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 4062 рублей (кладовщик, кастаньяша, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, повар 3 разряда, уборщик служебных помещений, рабочий КОРЗ - слесарь, электрик, дворник, сторож);

- 2-й квалификационный уровень - 4484 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень - 4581 рубль (повар 4-5 разряда);

- 2-й квалификационный уровень - 5263 рубля (повар 6 разряда);

- 3-й квалификационный уровень - 5750 рубля;

- 4-й квалификационный уровень - 7566 рублей (обяз.ш/пов)

Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.5.3. К окладам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3 настоящего

положения.

2.6. Оплата труда руководителя учреждения.

2.6.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи.

2.6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2.6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются его учредителем (управлением образования администрации города Хабаровска) на основании локальных актов.

2.6.4. Размер должностного оклада руководителя определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре.

2.6.5. К установленным должностным окладам руководителей учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3 настоящего положения.

2.6.6. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.2. настоящего Положения.

2.6.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяются по результатам деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, утвержденных постановлением администрации г. Хабаровска от 06.09.2018 № 3081.

2.6.8. Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя) устанавливается в кратности от 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

При назначении стимулирующих выплат руководителю учитывается предельный уровень соотношения заработной платы руководителя и работников учреждения.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 757, работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При том работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников по результатам специальной оценки условий труда. На основании Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказа МАДОУ № 62 № 9 от 09.03.2017г «Об организации и проведении специальной оценки условий труда, на основании заключения эксперта ООО «ВЕГА-эко» от 10.05.2017 г. устанавливается:

*Выплата в размере 8% от оклада за работу с вредными условиями труда производится работникам следующих должностей:

- ОСМ
- кастелянша;
- дворник
- шеф-повар
- повар
- подсобный рабочий

Данные выплаты устанавливаются приказом заведующего.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. К заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Начисление компенсационных выплат за выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда.

3.5.1. Размер компенсационных выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника, максимальный размер доплаты – 35 процентов.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

3.5.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.5. Согласно ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации в МАДОУ № 62 сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один год.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях работникам муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска могут быть установлены следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»; «отличник народного просвещения»
- надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в

соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат, позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным руководителем учреждения с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный», другие почетные звания приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктору наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение №5 настоящего Положения).

4.7. Надбавка за выслугу лет в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с Порядком назначения и выплат надбавок за выслугу лет работникам муниципальных автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Хабаровска согласно приложению № 6 к настоящему Положению. Надбавка за выслугу лет в муниципальных образовательных учреждениях начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.7. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.8. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Порядок выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты
труда работников МАДОУ № 62

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за специфику работы

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	За работу в компенсирующих учреждениях, структурных подразделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров), педагогическим работникам; - заместителям руководителей по административно-хозяйственной работе, другим работникам (за исключением бухгалтеров, секретарей-машинисток, делопроизводителей, сторожей, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту здания (дворников))	0,2 0,15
2.	За работу в группах компенсирующей направленности для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением главных бухгалтеров, заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе), старшим воспитателям (при наличии 2 и более групп); - педагогическим работникам; - другим работникам	0,15 0,2 0,15
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
4.	Специалистам логопедических пунктов	0,2

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты
труда работников МАДОУ № 62

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
 2. Повар, выполняющий обязанности шеф-повара, при отсутствии в штате учреждения такой должности.
-

Приложение № 3

к Положению
о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 62

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество групп в дошкольном учреждении	из расчета за группу	10
3.	Количество работников в образовательном учреждении Дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	- за каждого работника	1 1 5
1	2	3	4
4.	Организация каникулярного отдыха		5
5.	Наличие группы компенсирующей направленности (без доплаты руководителю)	1 группа	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки; бассейна и др. спортивных	за каждый вид	15

	сооружений		
8.	Наличие музыкального, актового, спортивного залов	за каждый вид	10
9.	Наличие учебного автотранспорта, автобуса для перевозки детей	за каждую единицу	10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном учреждении помещений для разных видов активности (музей, изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, «живой уголок» и др.)	за каждый вид	15
11.	Наличие в образовательном учреждении (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
12.	Наличие закрепленных за учреждением зданий, помещений, не используемых в образовательном процессе	за каждую единицу	10

Образовательные учреждения относятся к шести группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Показатели	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)					
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.	V гр.	VI гр.
Сумма баллов	свыше 700	от 550 до 700	от 400 до 550	от 300 до 400	от 200 до 300	до 200
Должностной оклад	21486	20412	19338	18263	17189	16115

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало календарного года.

2.4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 4
к Положению
о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 62

РАЗМЕРЫ

выплат за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания
«заслуженный», «народный»

Показатели квалификации	Специалисты	Руководящие работники
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие почетного звания «народный», «заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

Приложение № 5
к Положению
о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 62

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
1	2
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания);

	инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
1	2
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель;	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по

тренер-преподаватель	физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

Приложение № 6
к Положению
о системе оплаты труда
работников МАДОУ № 62

ПОРЯДОК

назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам образовательных организаций

1. Выплата надбавки за выслугу лет работникам в образовательных учреждениях, подведомственных управлению образования администрации г. Хабаровска, производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководящим работникам (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 30 %;
- свыше 10 лет – 35 %.

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 25 %;
- свыше 10 лет – 35 %.

1.1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

- до 5 лет - до 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 лет – 30 %.

1.1.4. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки в образовательных учреждениях

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается время работы в:

- образовательных учреждениях;
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении «Центр развития образования»;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, если занимаемая должность

связана с осуществлением управления в сфере образования.

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях, на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобождаемых работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, лицам, состоящим в трудовых отношениях с организациями, указанными в п. 2.1. настоящего порядка.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает руководитель учреждения.

3. Порядок установления надбавки за выслугу лет.

3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки.

4.1. Надбавка в образовательных учреждениях устанавливается по основному месту работы.

2.4.2. Надбавка выплачивается по основной должности, исходя из оклада (должностного оклада), установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной нагрузке, но не выше одной ставки.

2.4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

2.4.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

2.4.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

2.5. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки.

2.5.1. Ответственность за своевременное изменение размера надбавки у работников образования возлагается на руководителей образовательных учреждений.

2.5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Приложение № 7

к положению о системе оплаты
труда работников МАДОУ № 62

**Положение об установлении выплат стимулирующего характера и
критерии для установления стимулирующих выплат работникам
МАДОУ**

Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах повышения мотивации работников дошкольного образовательного учреждения к высокой результативности и качеству труда.

Порядок и условия установления стимулирующих и премиальных выплат работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения разработаны для определения эффективной и качественной работы сотрудников ДОУ.

Оценка выполнения работниками учреждения показателей и критериев, характеризующих эффективность и качество работы учреждения, производится Комиссией учреждения по распределению стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого, заведующий издает приказ о конкретном размере стимулирующих и премиальных выплат каждому работнику, что является основанием для их начисления бухгалтерией, обслуживающей данное учреждение.

Начисление стимулирующих выплат производится бухгалтерией, обслуживающей данное муниципальное дошкольное образовательное учреждение ежемесячно. К стимулирующей выплате применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

Работники, проработавшие неполный оцениваемый период (по болезни, по отпуску, вновь принятые и уволенные) оцениваются по усмотрению руководителя учреждения.

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности в баллах 1 балл – 100 рублей	Периодичность
1	Индекс здоровья детей дошкольного возраста	Снижение заболеваемости	10	раз в квартал

2	Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательной деятельности	10	По факту
3	Регулярность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	10	раз в квартал
4	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	10	По факту
		Позитивная публичная оценка деятельности педагога (анкетирование родителей)	10	По факту
5	Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	10	По факту
6	Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне ДОУ, района, города	10	По факту участия
		Результативность (призовое место)		По факту участия
		ДОУ		
		Район	20	
		Город	30	
		Край	100	
		Всероссийский, международный	150	
7	Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города	30	По факту участия
		Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	10	По факту
		Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	10	раз в квартал
		Самообразовательная работа	10	раз в квартал
		Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога	5 за каждую размещенную разработку	По факту

8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: ДОУ Район Город Край Россия	30 40 50 100 100	По факту
		Результативность (призовое место)	200	По факту
9	Превышение плановой наполняемости	Количество дето-дней в группе сверх норматива	1 детодень – 1	раз в квартал
10	Вклад в решение кадровой проблемы	Наличие подработок на другой группе	10	По факту подработок
11	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	10	По факту
		Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей (взаимодействие с узкими специалистами)	10	По факту
12	Работа с неорганизованными детьми	ИПРА	10	раз в квартал
13	Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	За профессиональное мастерство, классность	5	раз в квартал
14	Участие в экспериментальных площадках	За применение в работе достижений науки и передовых методов труда	50	По факту участия
		Работа творческой группы по разработке и обработке материалов для всероссийских и международных конкурсов	300	По факту участия
15	Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями	Наличие в группе детей, имеющих статус СОП	1 ребенок – 10	раз в квартал
		Наличие детей, находящихся в группе риска СОП	1 ребенок – 10	раз в квартал

ПРИЛОЖЕНИЕ К ПОЛОЖЕНИЮ
об оплате труда работникам МА ДОУ
центр развития ребёнка – детский сад № 62

В соответствии с приказом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка – детский сад № 62 от 01.04.2021 года № 9 «Об утверждении Положения «О порядке установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ № 62»» (технический и административный персонал) в качестве поощрения за эффективность выполненных работ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№ пп	Критерии интенсивности и высокие результаты труда	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности в баллах 1 балл -100 рублей	периодичность
	Зам. зав. по АХР		
1	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	10	По факту
2	Экономное расходование бюджетных, внебюджетных средств (проведение мониторинга)	5	По факту
3	Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы МА ДОУ	5	По факту
4	Соблюдение договорной дисциплины при исполнении заказов	5	По факту
5	Погрузочно-разгрузочные работы	5	По факту
6	Своевременное и качественное оформление документации	10	По факту
7	Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ	5	По факту
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины МОП, отсутствие замечаний у МОП со стороны ТБ, ПБ, Роспотребнадзора	50	1 раз в квартал
9	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	50	По факту
10	Своевременность сдачи документации в бухгалтерию	10	По факту
	Зам.зав. по ВМР		
1	Организация, руководство и координация работы общественных органов	10	По факту

	(советов)		
2	Разработка стратегических документов (программа развития, образовательная программа)	100	2 раза в год
3	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп, кабинетов, музыкального и спортивного залов, игровых площадок	10	По факту
4	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, организация консультативной помощи родителям воспитанников (по обращению родителей)	10	По факту
5	Освоение новых информационных технологий – создание банка данных: - по кадровому обеспечению; - усвоению детьми программного материала; - методической работе; - подготовка к изданию материалов о развитии МА ДОУ, исследований, экспериментов	10	По факту
6	Своевременное и качественное оформление документации	10	По факту
7	Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников	10	По факту
8	Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада	10	По факту
9	Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам)	5	По факту
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины педагогов	10	По факту
11	Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО	10	По факту
12	Руководство, организация и внедрение инновационных процессов:	10	По факту

	- разработка методической документации, обеспечивающей инновационную деятельность; - наличие программ, планов инновационной деятельности		
	Бухгалтерия		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10	По факту
2	отсутствие задолженности по родительской плате	80	По факту
3	Результаты актов проверок финансовой дисциплины	25	По факту
4	Отсутствие дебиторско-кредиторской задолженности	15	По факту
	Делопроизводитель		
1	Своевременное оформление и сдача документации по запросам, большой объем заполнения документации	20	По факту
	Мультимедийное оформление документов для всероссийских и международных конкурсов	200	По факту
2	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков её исполнения	20	По факту
3	Регулярное ведение номенклатуры дел	15	По факту
4	Работа с родителями: оформление стендов для родителей по освоению родительских, бюджетных и внебюджетных средств, по содержанию детей в ДОУ	20	По факту
5	Своевременное и качественное заполнение табеля ведения учета рабочего времени	20	По факту
6	Качественное ведение табеля питания сотрудников	10	По факту
7	Помощь в оформлении наглядной агитации педагогам	20	По факту
8	Качественная подготовка и оформление архива документальных материалов, составление описи дел, передаваемых на хранение в архив	20	1 раз в год
	Младшие воспитатели		
1	Обеспечение высокой посещаемости	5	По факту
2	Создание условий для	1	По факту

	сохранения и укрепления здоровья воспитанников: соблюдение режима дня, санэпидрежима		
3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, целевых посещений со стороны руководства	50	квартал
4	Проведение дополнительных мероприятий: - участие в оформлении наглядной агитации; - беседы с детьми о правильном питании; - наблюдение за приемом пищи	10	По факту
5	Качество уборки помещений, гигиеническое и эстетическое содержание спальни, регулярная влажная уборка залов перед музыкальными и физкультурными занятиями	5	По факту
6	Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы: обучение детей КГН	3	По факту
7	Помощь в организации и проведении закаливающих мероприятий	2	По факту
8	Организация питания в группах: - соблюдение графика получения пищи; - сервировка столов в соответствии с требованиями	1	По факту
	Шеф-повар, повар, помощник повара		
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, целевых посещений со стороны руководства	50	По факту
2	Проведение дополнительных мероприятий: - участие в оформлении наглядной агитации; - беседы с детьми о правильном питании; - наблюдение за приемом пищи	10	По факту
3	Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд	2	По факту
4	Погрузочно-разгрузочные работы	10	По факту
5	Отсутствие замечаний на	10	По факту

	качество приготовления пищи со стороны сотрудников, родителей		
6	Своевременное и качественное оформление документации	5	По факту
7	Высокие вкусовые качества, творческий подход в приготовлении блюд	10	По факту
	Кладовщику, кастелянше		
1	Погрузочно-разгрузочные работы	5	По факту
2	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, целевых посещений со стороны руководства	10	По факту
3	Своевременность сдачи документации в бухгалтерию	30	По факту
4	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	5	По факту
5	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	10	По факту
6	Оперативность выполнения заявок сотрудников по ремонту одежды, мягкого инвентаря	30	По факту
7	Аккуратное содержание складских помещений	20	По факту
8	Своевременный запас необходимых продуктов	10	По факту
9	Качественное выполнение заявок по ремонту спец. одежды, мягкого инвентаря	20	По факту
	РКОЗ (слесарь, плотник, электрик, дворник, сторож, под. рабочий, УСП)		
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, целевых посещений со стороны руководства	10	По факту
2	Регулярный обход территории детского сада	10	По факту
3	Отсутствие ЧП на рабочем месте	8	По факту
4	Оперативность выполнения заявок	10	По факту
5	Уборка большого количества снега, листьев, содержание газонов в надлежащем состоянии	30	По факту

6	Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении	10	По факту
7	Строгое выполнение инструкций по охране труда	10	По факту
8	Качественное обслуживание своего участка	10	По факту
9	Проведение генеральных уборок на своем участке, помещениях, территории	5	По факту
Сестра-ортоптистка			
1	Пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников и родителей	5	По факту
2	Систематическое и качественное проведение компьютерного лечения	10	По факту
3	Оказание помощи педагогам в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (уголок здоровья, санитарные бюллетени для родителей)	15	По факту
4	Обеспечение высокой посещаемости	1	По факту
5	Снижение простудных заболеваний	2	По факту
6	Регулярное ведение документации	4	По факту
Машинист по стирке белья			
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, целевых посещений со стороны руководства	8	По факту
2	Поддержание в отличном состоянии	10	По факту
3	Строгое выполнение инструкций по ОТ,ПБ, ТБ	20	По факту
4	Проведение генеральных уборок в своем помещении	10	По факту
Разовые выплаты для всех категорий технического персонала			
1	За интенсивность и высокие результаты работы	30	По факту
	За качество выполняемых работ	30	По факту
2	За участие в работе творческой группы	10	По факту

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАБАРОВСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ г. ХАБАРОВСКА
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА – ДЕТСКИЙ САД № 62»

ПРИКАЗ

от 10.04.2021

№ 54 а

На основании Постановления Администрации г. Хабаровска № 3886 от 30.11.2020 года «О внесении изменений в отдельные постановления администрации города Хабаровска» в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, утвержденное постановлением администрации города Хабаровска от 26.03.2018 г. № 841»

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить Положение о системы оплаты труда работников МАДОУ № 62».

Заведующий



Т.П. Гоголева

