

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий

МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

О. Р. Мусанова

М.П. «___» _____ 20__ года

Мотивированное мнение профсоюзного комитета
(протокол от 05.09.2022 г. № 26)
Рассмотрено

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 108 г. Челябинска»**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников (далее - Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 108 г. Челябинска» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» с изменениями от 22 февраля 2011г., 27 марта, 20 ноября, 18 декабря 2012 г., 25 июня 2013 г., 24 июня 2014 г., 25 августа 2015 г., 29 марта, 29 ноября 2016 г., 27 февраля 2018 г., 22 октября 2019 г., 27 октября 2020 г., 24 ноября 2020 г., 23 ноября 2021г., в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 г. № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Трудовым Законодательством, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного

самоуправления, регулируемыми вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяют систему оплаты труда работников Учреждения, учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

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 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (ст. 40, ст. 135 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

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) рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально - трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работника Учреждения 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 - 4 к настоящему Положению.

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

8. Размеры и условия осуществления выплат надбавок стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых Учреждения показателей и критериев эффективности труда работников Учреждения.

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. 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

12. Оплата труда педагогических работников Учреждения, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников Учреждения, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

13. Должностной оклад педагогическим работникам Учреждения 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 N 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".

Педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

36 часов в неделю – педагогу-психологу.

2) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю – воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

14. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения, 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:

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

M з.пл. – месячная заработная плата учителей;

S з.пл. – ставка заработной платы;

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

N ч. – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

V_{ком.} – выплаты компенсационного характера;

V_{стим.} – выплаты стимулирующего характера;

K_{ур.} – уральский коэффициент.

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

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

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников Учреждения устанавливается заведующим Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

19. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждении на условиях внешнего совместительства.

20. 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.

21. 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 по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15%;
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

26. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 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»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4 процента.

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

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4 процента;

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 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

По итогам специальной оценки труда от 10.07.2020 г. присвоен класс вредности 3 (подкласс 3.2.) **поварам** (повышенный размер оплаты труда – 4%, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 дней),

по итогам специальной оценки труда от 01.10.2018 г. присвоен класс вредности 3 (подкласс 3.2) **шеф-повару** (повышенный размер оплаты труда – 4%, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 дней).

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

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

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15%.

28. 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 Учреждения на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

Устанавливается работнику Учреждения 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 Учреждения, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

- получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

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

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику Учреждения 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) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится работникам Учреждения за специфику работы в группах, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, педагогическому персоналу и работникам непосредственно связанным с обслуживанием детей с ограниченными возможностями здоровья – 20 %.

- за работу в группах комбинированной направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, педагогическому персоналу и работникам непосредственно связанным с обслуживанием детей с ограниченными возможностями здоровья – 10 %.

- за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми 15%.

- за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования:

воспитателям – 1000 рублей;

помощникам воспитателей – 500 рублей.

- за работу в составе городских методических объединений – 20%.

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов

педагогической работы), повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

VI. Виды выплат стимулирующего характера

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 6 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовом договоре работников Учреждения.

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

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

- 1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, в зависимости от достижения работниками Учреждения соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

32. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

33. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения определяется решением комиссии Учреждения на основании показателей и критериев

оценки труда работников Учреждения, приведенных в приложениях 6, 7 к настоящему Положению и может составлять до 100% за основные показатели, утверждается заведующим Учреждения.

Заведующий Учреждения издает приказ о размерах выплат стимулирующего характера и представляет его в бухгалтерию.

34. Премирование работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также одновременно:

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

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

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

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

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

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержания ДООУ;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района города. России и участие в других мероприятиях Учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса Учреждения;

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

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

36. Конкретный размер премии работникам Учреждения за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии Учреждения на основании показателей и критериев оценки труда работников Учреждения приведенных в приложении 6 к настоящему Положению и может составлять до 150% за основные показатели, утверждается заведующим Учреждения. За особо значимые для детского сада результаты работы размер премии может быть увеличен.

Заведующий Учреждения издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

37. Премия за текущий месяц не выплачивается работникам Учреждения:

- находящимся в учебном отпуске;
- имеющим административное взыскание.

Работникам Учреждения, некачественно или несвоевременно выполняющим свои должностные обязанности, а также нарушающим трудовую дисциплину, за определенный период, в котором были допущены упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, доплаты, могут устанавливаться в более низких размерах, чем предусмотрено настоящим положением, или сниматься полностью.

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

- невыполнение плана по детодням;
- имеющим больничный лист более 5 дней;
- ошибки в ведении документации и составления отчетной документации;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение норм питания, инструкций по охране труда, пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины, в том числе совершение прогула, появление на работе в нетрезвом виде, совершение хищений.

38. Состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ включает в себя:

- председателя – председателя профсоюзного комитета,
- секретарь – делопроизводитель,
- членов комиссии – заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, 2 представителей коллектива ДОУ.

Состав комиссии избирается путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на один год. Комиссия Учреждения ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом заведующего Учреждения.

39. Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных ассигнований.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

40. Заработная плата руководителя учреждения (далее - заведующего Учреждения), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Должностной оклад заведующего Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

42. Оценка сложности труда заведующего Учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства Учреждения. Показатели оценки сложности руководства устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда заведующего 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 заведующего Учреждения масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства Учреждения, по ходатайству районного управления образования.

44. 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

45. Размер должностного оклада заведующего Учреждения по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	40663	38200	35612	30561	27972

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему 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, приложения 5 и закрепляются в трудовом договоре.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему 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 приложения 6 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – 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 заведующего.

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.

48. 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.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения 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 заведующего Учреждения и средней заработной платы работников 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 учреждения заведующему Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

50. Решение об оказании материальной помощи заведующему Учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего Учреждения и оформляется приказом.

51. Должностной оклад заместителя заведующего по УВР Учреждения, функциональные обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждения, должностные

оклады заместителя заведующего по АХЧ и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждения.

52. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются заведующим 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, приложения 5 и закрепляются в трудовом договоре.

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются заведующим 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 7 к настоящему Положению.

54. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру Учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждения 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 заведующим Учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

56. Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения составляет не более 40% от общего фонда оплаты труда.

57. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований Учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

58. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

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

59. Материальная помощь работнику Учреждения выплачивается в размере не более 4000 рублей 1 раз в год.

60. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- погребение близких родственников;
- лечение и оздоровление сотрудников;
- финансовые затруднения;
- юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);
- свадьба сотрудников;
- рождение ребенка.

61. Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения и ее конкретных размерах принимает заведующий Учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников Учреждения.

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

ПРИНЯТО

с учетом выборного профсоюзного органа
работников:

от «__» _____ 2021 г. № __

Приложение 1 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ « ДС № 108 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик территории; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	4646

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

	зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
--	---	--

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5234

Приложение 2 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ « ДС № 108 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	6116
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	6580

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист), специалист по кадрам	7054

² Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих".

При применении должностного наименования "заместитель" общепромышленных должностей служащих четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности

Приложение 3 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ « ДС № 108 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	помощник воспитателя	6228

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9600
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	12800
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

³ Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Приложение 4 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ « ДС № 108 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и
фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»⁴

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

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

⁴ Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Приложение 4-1 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ « ДС № 108 г. Челябинска»

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям,
не отнесенным к профессионально-квалификационным группам**

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»⁵.

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7403

⁵ Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Приложение 5 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ « ДС № 108 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ « ДС № 108 г. Челябинска»

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

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад.

Приложение 6 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат (% от оклада или фиксированная сумма)	Примечание
1	2	3	
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1)	За сложность, напряженность	до 100 %	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50 %	
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 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	до 10 % до 15 %	
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки ⁶ : «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - 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», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	до 10%	

⁶ При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ⁷			
1)	Педагогическим работникам МБДОУ (воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам), помощникам воспитателей, младшим воспитателям за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10% 15% 20%	Решение Челябинской городской Думы от 21.10.2008г. 36/13
5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников			
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию; - за высшую квалификационную категорию.	2 % 3 %	Начисляется от ставки независимо от установленной нагрузки
2)	Работникам МБДОУ за присмотр и уход за детьми в данном учреждении	15 %	
3)	За работу с детьми дошкольного возраста в МБДОУ для детей дошкольного и возраста: - воспитателям; - младшим воспитателям; - помощникам воспитателям	1000 рублей 500 рублей	Постановление губернатора Челябинской обл. от 27.09.2007 № 307 “О предоставлении субсидий местным бюджетам...”
6. Премияльные выплаты по итогам работы			
1)	По итогам работы за отчетный период	до 150 %	
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200 %	
3)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30 %	

⁷ Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

4)	<p>Единовременное премирование работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ; - за добросовестную работу; - в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.), с уходом на пенсию, - в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации; - к профессиональным праздникам (День дошкольного работника) - по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских; <p>Премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за разработку авторской учебной программы; - за своевременную подготовку сезонных работ; - за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения; - за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей; - за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей; - за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержание ДООУ; - за высокое качество оздоровительной работы с детьми; - за получение грамот и наград вышестоящих организаций; - за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей; - за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений); - за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; - за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района города, России и участие в других мероприятиях г. Челябинска (итоги смотров- 	до 100%	
----	--	---------	--

	<p>конкурсов, авторских проектов и др.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - за высокий уровень умений, знаний и навыков детей; - за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса Учреждения; - по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.; - за образцовую организацию детского питания; - за плодотворное творческое взаимодействие с родителями; - за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках; - по итогам сдачи ДОУ к учебному году; - за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий 		
5)	<p>Материальная помощь работникам Учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на лечение, оздоровление работника; - при потере ближайшего родственника; - в связи с юбилейными датами; - в связи со свадьбой; - в связи с рождением ребенка; - в связи с уходом на пенсию по возрасту 	<p>не более 4000 рублей 1 раз в год</p>	
7. За работу в составе городских методических объединений			
1)	Работникам МБДОУ за работу в составе городских методических объединений	20 %	

8

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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 подпунктами 1, 3, пункта 5 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

Приложение 7 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

Показатели и критерии эффективности работы сотрудников
МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

Воспитатели

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - посещаемость детей в группе; - работа во временной творческой группе; - участие в местных районных, городских и областных конкурсах; - участие в семинарах, пед. часах, мастер-классах; - участие в создании и обновлении информации для сайта	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: - взаимодействие с родителями; родительская оплата за питание ребёнка; - эффективность организации предметно-развивающей среды в группе; - своевременность и качество оформления документации; - отсутствие жалоб	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - исполнительская дисциплина; - соблюдение режима ДОУ; - санитарное и эстетическое состояние групп и участков; - самообразование; - формирование позитивной социальной компетенции воспитанников	до 100%	

Педагогические работники (специалисты)

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - подготовка и проведение праздничных и тематических мероприятий; - исполнительская дисциплина; - участие в местных, районных, городских и	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки

которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

областных конкурсах; - методическая работа в ДОУ; - самообразование; - участие в создании и обновлении информации для сайта ДОУ; - санитарное состояние и эстетическое сопровождение рабочего места		
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ и т.д.)	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - взаимодействие и удовлетворенность родителей; - работа во временной творческой группе; - формирование позитивной социальной компетенции воспитанников; - оформление и представление результатов своей профессиональной деятельности; - отсутствие травм; - отсутствие обоснованных жалоб со сторон участников образовательного процесса	до 100%	

Помощники воспитателя

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - посещаемость детей в группе; - заболеваемость детей в группе; - качественная организация питания (питьевого режима) в группе; - уровень сохранности имущества, находящегося в групповом помещении; - экономия моющих средств, воды, электроэнергии; - проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта, дополнительных площадей; - участие в создании единого образовательного пространства; - уровень социальной активности (участие в общих мероприятиях ДОУ)	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: - за помощь воспитателю в организации педагогического процесса; - выполнение общественных нагрузок;	до 50%	

- активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ и т.д.)		
Выплаты за качество выполняемых работ		
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - обеспечение безопасности; - выполнение санитарно-гигиенического режима; - выполнение требований карантина; - помощь воспитателю в режимных моментах, в подготовке к занятиям, одевание детей на прогулку; - отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей; - отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины; - осуществление своевременной подготовки группового помещения к зимнему, к летнему сезону, проверкам надзорных органов, к новому учебному году	до 100%	

Инструктор по гигиеническому воспитанию

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - участие в оформлении наглядной агитации; - беседы с детьми, родителями, сотрудниками и пропаганда здорового образа жизни; - сотрудничество и ДГП № 8 и ГКП № 4; - работа в общественных органах; - ПРС; - работа по профилактике прививок; - своевременность персонала мед. осмотра	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.)	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - отсутствие травм среди сотрудников, воспитанников; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций; - качество заполнения отчетной документации;	до 100%	

- исполнительская дисциплина; - профилактическая работа по инфекционным и простудным заболеваниям		
--	--	--

Шеф-повар, повара

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - закладка продуктов; организация и проведение выдачи пищи; - дегустация для родителей; - наглядная агитация; работа с детьми; - эстетика, контроль блюд; - участие в программе энергосбережения; - соблюдение технологии приготовления пищи	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ и т.д.)	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - повышение качества приготовления пищи; - разнообразие меню; - отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса; - отсутствие травм	до 100%	

Кухонный рабочий

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - экономия моющих средств, воды, электроэнергии; - содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря; - участие в дополнительных мероприятиях; - соблюдение графика генеральной уборки	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт	до 50%	

оборудования и т.д.)		
Выплаты за качество выполняемых работ		
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - дополнительные общественные работы; - подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному сезону; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 100%	

Заведующий складом продуктов

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - погрузочно-разгрузочные работы; - своевременность сдачи в бухгалтерию меню, картотеки учета продуктов питания, качественное заполнение документации; - соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения; - работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации; - отсутствие замечаний со стороны контролирурующих организаций	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.)	до 50%	

Выплаты за качество выполняемых работ

За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - аккуратное содержание складских помещений; - содержание рабочего места в чистоте; - участие в подготовке различных праздников, мероприятий, утренников, развлечений и т.п.; - своевременных запас продуктов	до 100%	
---	---------	--

Заведующий складом мягкого инвентаря

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний о стороны контролирующих организаций; - оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах;	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки

- осуществление контроля за маркировкой мягкого инвентаря		
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.)	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения; - содержание мягкого инвентаря в отличном состоянии; - содержание рабочего места в чистоте; - починка мягкого инвентаря; - участие в подготовке различных праздников, мероприятий, утренников, развлечений и т.п.	до 100%	

Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - экономия моющих средств, воды, электроэнергии; - содержание в чистоте помещений прачечной и оборудования; - отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций; - напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: эпидемия, карантин, и т.д. – согласно объема выполненных работ; - содержание спецодежды в отличном состоянии	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.)	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - поддержка в отличном состоянии используемого инвентаря;	до 100%	

- активное участие в автоматизации рабочего места; - дополнительные общественные работы; - отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций		
---	--	--

Бухгалтер

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - своевременное и качественное представление отчетов; - обеспечение качественного учета материальных средств и их сохранности; - отсутствие замечаний по работе с поставщиками питания; - своевременное и качественное предоставление отчетности (месячная, квартальная, годовая)	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.)	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - исполнительская дисциплина; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса; - дополнительный объем работ, выполняемый по заданию администрации; - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; - подготовка информации и размещение на интернет-сайтах; - организация работы по формированию и поддержанию базовых данных АРМ	до 100%	

Программист

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - установка и сопровождение программ; - сопровождение компьютерного парка учреждения;	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки

- организация работы по АРМ; - участие в мероприятиях по энергосбережению и повышению энергоэффективности; - отсутствие жалоб		
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.)	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - постоянное, повышение проф. мастерства; - дополнительные общественные работы; - участие в мероприятиях по энергосбережению; - предложения по обновлению и продлению срока службы техники	до 100%	

Специалист по кадрам

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - соблюдение требований по кадровому делопроизводству; - своевременное обеспечение административно-распорядительной деятельности руководителя; - введение электронного документооборота; - ведение архивной документации; - правильность работы с корреспонденцией. соблюдение сроков исполнения обращения граждан	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.)	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - дополнительный объем работ, выполняемый по заданию администрации; - добросовестное выполнение должностных обязанностей; - отсутствие нарушений в ведении документации; - своевременное и качественное предоставление документации;	до 100%	

<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение трудовой дисциплины; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса; - подготовка информации и размещение на интернет-сайтах; - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 		
--	--	--

Специалист по охране труда

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
<p>За сложность и напряженность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременность подготовки и утверждения планов работы; - выполнение планов работы; - четкое ведение номенклатуры дел по ОТ; - своевременная разработка локальных актов по ОТ с учетом требований действующего законодательства и др. нормативных актов; - материально – техническая, ресурсная обеспеченность воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса), в соответствии с требованиями санитарных норм и норм безопасности; - разработка систем мониторинга, соблюдения требований охраны труда; - выполнение пунктов предписаний или замечаний, выданных органами административных инспекций о ОТ, в сравнении с предыдущим периодом; - обеспечение выполнения всех требований техники безопасности и охраны труда за отчетный период (отсутствие случаев травматизма, проведение необходимых инструкций и проверки знаний по ОТ и ТБ); - обеспечение своевременности расследования и учета несчастных случаев с воспитанниками, работниками; - осуществление взаимосвязи с комиссией по ОТ 	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
<p>За выполнение особо важных (срочных) работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.) 	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		

<p>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в работе инициативных групп, комиссий; - общественная активность; - повышение квалификации - организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения работы с воспитанниками и их родителей по предупреждению ДТП, травматизма; - разработка методических рекомендаций по проведению мероприятий по профилактике различных аспектов безопасности; - разработка и введение в действие инструкций по ОТ, своевременное их обновление 	до 100%	
---	---------	--

Вахтер, сторожа

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
<p>За сложность и напряженность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие ЧП на рабочем месте; - дополнительная помощь (цветники, объявления на стендах, подготовка к праздникам); - регулярный обход территории; - грамотность принятия и доведения до сведения телефонограмм; - пропускной режим 	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
<p>За выполнение особо важных (срочных) работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ и т.д.) 	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
<p>За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общественные работы; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса; - погрузочно-разгрузочные работы; исполнительская дисциплина 	до 100%	

Рабочий по комплексному обслуживанию

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
<p>За сложность и напряженность:</p> <ul style="list-style-type: none"> - погрузочно-разгрузочные работы; - отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций; 	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки

- оперативность выполнения заявок сотрудников; - содержание оборудования в рабочем состоянии, содержание рабочего места в чистоте		
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.)	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - поддержка в отличном состоянии оборудования на участках и в помещении; - своевременный запас запчастей; - участие в мероприятиях по энергосбережению и повышению энергетической эффективности; - предложения по обновлению и продлению срока службы оборудования; - рационализаторские предложения по профилю своей работы	до 100%	

Уборщик территории

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: - исполнительская дисциплина; - погрузочно-разгрузочные работы; - содержание газонов, деревьев в надлежащем состоянии; - уборка территории учреждения в установленное время, в т.ч. очистка от снега, льда тротуаров, посыпка их песком	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.)	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: - поддержка в отличном состоянии используемого инвентаря; - участие в мероприятиях по энергосбережению и повышению энергетической эффективности; - активное участие в автоматизации рабочего места;	до 100%	

<ul style="list-style-type: none"> - поддержание в чистоте территории за забором детского сада (3 м); - рационализаторские предложения по своему профессиональному профилю; - отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций 		
---	--	--

Уборщик служебных помещений

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
За сложность и напряженность: <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение безопасности; - выполнение санитарно-гигиенического режима; - участие в мероприятиях по энергосбережению и повышению энергетической эффективности; - отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей; - отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины; - осуществление своевременной подготовки помещения к зимнему, к летнему сезону, проверкам надзорных органов, к новому учебному году 	до 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
За выполнение особо важных (срочных) работ: <ul style="list-style-type: none"> - выполнение общественных нагрузок; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности учреждения (проведение строительно-ремонтных работ, ремонт оборудования и т.д.) 	до 50%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения: <ul style="list-style-type: none"> - уровень сохранности имущества; - экономия моющих средств, воды, электроэнергии; - проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта, дополнит. площадей; - уровень социальной активности (участие в общих мероприятиях ДОУ) 	до 100%	

Перечень производственных упущений,
за которые отдельные работники не рассматриваются за отчетный период
для назначения им стимулирующих выплат

1. Нарушение санитарно-противоэпидемического режима.
2. Несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности.
3. Не обеспечение безопасных условий и несоблюдение инструкции по организации охраны жизни и здоровья детей.
4. Наличие жалоб на низкое качество обслуживания и воспитания детей.
5. Наличие хищений, недовложений и других нарушений по организации питания.
6. Нарушение дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.
7. Нарушение правил сохранности материального имущества детского сада.
8. Предоставление недостоверных данных.
9. Несоблюдение сроков предоставления отчетности и документов.
10. Невыполнение программы воспитания и обучения детей.
11. Невыполнение или некачественное выполнение должностных обязанностей.

Приложение 6.1 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

Показатели и критерии эффективности работы
педагогических работников МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

Оценка эффективности работы педагогических работников осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию.

Размер стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливается в зависимости от суммарного количества баллов: 1 балл – 2%.

№ п/п	Критерии	Период	Оценка	Пояснения к расчетам
1	2	3	4	5
1.	Создание и реализация собственных проектов	1 раз в квартал	Да -5 Нет - 0	
2.	Работа в творческой группе ДОУ	1 раз в квартал	Да -1 Нет - 0	
3.	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями воспитанников	1 раз в месяц	За каждое - 1	
4.	Участие и результаты участия воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	1 раз в месяц	За каждое - 2	На всех уровнях (региональный, областной, городской, районный, ДОУ)
5.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	1.Соблюдение культурно гигиенических навыков 2.Соблюдение СанПиН
6.	Использование здоровьесберегающих технологий	1 раз в месяц	Да -2 Нет - 0	Закаливание, гимнастика пробуждения, точечный массаж, полоскание горла, дыхательная гимнастика и т.п.
7.	Работа с социально неблагополучными семьями	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	Социальный паспорт семьи
8	Создание предметно-развивающей среды, согласно ФГОС ДО, возрасту и реализуемой программе	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	1.Эстетическое оформление помещения 2.Динамика развития (обновление) 3.Соответствие сезону, календарным датам, тематическому планированию

9.	Наличие и состояние учебно-опытных территорий (цветник, огород, зимний сад), игровых площадок	1 раз в квартал	Да -1 Нет - 0	1.Соответствие сезону 2.Оснащение игровым и дидактическим материалами 3.Создание безопасных условий для жизни и здоровья детей
10.	Соответствие деятельности педагога требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие замечаний в предписаниях надзорных органов, руководства ДОУ, объективных жалоб)	1 раз в месяц	Предписания, жалобы есть-0 Нет- 1	Пожнадзор, Роспотребнадзор, учитываются так же неоднократные устные замечания руководства; Трудовая дисциплина
11.	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг	2 раза в год	85% - 1 < 85% - 0	
12.	Информационная открытость (страничка на сайте, блог).	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	Сменность, периодичность
13.	Работа педагога с ребенком по индивидуальной программе	1 раз в месяц	За каждого - 2	На основании заключения педагога-психолога, медицинских показаний, по результатам диагностики Маршрутная карта ребенка.
14.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	1 раз в месяц	1 публикация -3	Периодические издания, сборники по распространению педагогического опыта, интернет-ресурсы, телевидение
15.	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, районе, городе и т.д.	1 раз в квартал	Город – 2 Район -1 ДОУ -0,5	«Хрустальная капель», «Почемучки», «Лего», и т.п.
16.	Наличие победителей и призеров	По факту	Регион- 3 Город – 2 Район -1 ДОУ -0,5	Грамоты или другие награды
17.	Внедрение инновационных технологий, программ	1 раз в квартал	Да -1 Нет - 0	
18.	Количество участия в культурно-массовых мероприятиях,	1 раз в месяц	За каждое - 1	Утренники, развлечения и др.

	проведенных силами педагога в ДОУ			
19.	Организация и проведение методических мероприятий (консультаций, семинаров, мастер-классов и т.д.)	1 раз в месяц	За каждое - 1	
20	Участие в конкурсе профессионального мастерства	По факту	Да -5 Нет - 0	
21.	Качество проведения образовательной деятельности	1 раз в квартал	Да -1 Нет - 0	1. Оперативный контроль 2. Тематический и фронтальный контроль
22.	Своевременное и качественное ведение документации	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	
23	Работа без больничных листов	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	
24	Замещение отсутствующего работника	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	
25	Участие в общественной жизни ДОУ	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	
26.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой наполняемости групп	1 раз в месяц	За каждого -1	Плановая – 25 чел. Исходя из средне-списочного в месяц (сумму дней посещений/ на количество рабочих дней)
27.	Выполнение дней функционирования	1 раз в месяц	>100%-1 85-100% - 0,5 <85% - 0	По муниципальному заданию Дето – дни факт./Списочный факт.
28.	Выполнение детодней	1 раз в месяц	>100%-1 85-100% - 0,5 <85% - 0	Факт/план
29.	Пропущено дней одним ребенком по болезни	1 раз в месяц	До 1 -1б >1 – 0б	Дней по болезни/Списочный факт.
30.	Коэффициент посещаемости (фактические дни функц/дни работы учреждения)	1 раз в месяц	От 70% -1 До 70% -0	Дни функционирования/дни работы учреждения
31.	Отсутствие задолженности по родительской плате	1 раз в месяц	3 баллов – отсутствие долгов	Долг на конец месяца (на 25 число)

			2 баллов – долг не более 1.000 руб. 1 балла – долг от 1.000 до 3.000 руб. 0 – долг свыше 3.000 руб.	
	Максимальное количество баллов		50	

Премииальные выплаты педагогу не начисляются в следующих случаях:

- 1) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- 2) выявленных фактов взимания денежных средств с родителей;
- 3) наличие травматизма;

Удерживаются баллы в случаях:

- 1) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности (-5б);
- 2) нарушение правил внутреннего трудового распорядка (- 5б)

Схема расчета: Баллы x на коэффициент 2 = % премии от оклада

Приложение 8 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ « ДС № 108 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых заведующему
МБДОУ « ДС № 108 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 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	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ⁹ : - "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	до 10

⁹ При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

	<p>педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <p>- "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";</p> <p>- 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», «Отличник народного просвещения»</p>	
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	- за высшую квалификационную категорию	до 10
2)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях, муниципальных образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста заведующим одно- или двухгрупповым дошкольным образовательным учреждением, ведущим воспитательскую работу с детьми в группе в течение 3-х часов в день	417 рублей
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Показатели оценки сложности руководства муниципальным дошкольным образовательным учреждением

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов	Фактический показатель	Общее количество баллов
1	2	3	4	5	6=4*5
1	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т.ч. Кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3	273	81,9
2	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2	52	10,4
3	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2	1	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		0
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3		0
5	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15		0
6	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1	67	67
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5	18	9
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1	10	10
7	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10		0
8	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50		0
9	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20		0

	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид			
	- спортивного зала		10	1	10
	- спортивной площадки		15	1	15
	- бассейна		25		0
	- музея		5		0
	- музыкального зала		5		0
	- прогулочных площадок (за каждую)		5	12	60
10	- кабинета изобразительной деятельности		5	1	5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5	1	5
	- кабинета логопеда		5	4	20
	- кабинета психолога		5	1	5
	- кабинета дефектолога		5	2	10
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5		0
	- зимнего сада, экокомнаты		5	1	5
	- сенсорной комнаты		10		0
11	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15	1	15
12	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20		0
13	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20		0
14	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10		0
15	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30		
Итого					328,5

Приложение 9 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру
МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	до 10
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 100

Показатели и критерии эффективности работы заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

1. Критерии качества выполняемых работ ¹⁰

1.1. За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – заместителю заведующего по УВР (до 100%)

Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников
Своевременность и качество оформления документации
Обеспечение эстетических условий в помещениях МБДОУ
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): <ul style="list-style-type: none">• охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов;• охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов
Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю
Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада
Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: <ul style="list-style-type: none">• отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО• коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. выполнение особо важных (срочных) работ – заместителю заведующего по УВР (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ
Дополнительная работа по организации и проведению опытно - экспериментальной работы внутри МБДОУ
Внедрение инноваций

¹⁰ Примечания:

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

Показатели и критерии эффективности работы заместителя заведующего по административно-хозяйственной части МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. Качество работы – заместителю заведующего по АХЧ (до 100%)

Своевременность и качество оформления документации
Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях МБДОУ
Высокий уровень исполнительской дисциплины младшего обслуживающего персонала
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
Отсутствие замечаний у младшего обслуживающего персонала со стороны ТБ, ПБ, СЭС
Качество аналитической деятельности МБДОУ по всем направлениям
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. Срочность – заместителю заведующего по АХЧ (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ
Дополнительная работа по организации и проведению опытно - экспериментальной работы внутри МБДОУ
Внедрение инноваций

Показатели и критерии эффективности работы главного бухгалтера
МБДОУ «ДС № 108 г. Челябинска»

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. Качество работы – главному бухгалтеру (до 100%)

Своевременность и качество оформления документации, отчетности
Высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии
Освоение современных программ по бухгалтерскому учету
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов
Качество аналитической деятельности МБДОУ по всем направлениям экономической деятельности (по отчетам)
Качественная подготовка тарификационных ведомостей, штатного расписания, ежемесячного экономического прогноза предоставляемых субсидий из бюджетов всех уровней

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. Срочность – главному бухгалтеру (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
