

Приказ № 130 ф-д от 24.07.2025 г.

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 55 г. Челябинска»

Настоящее положение разработано на основе:

1. Трудового кодекса РФ (заработная плата, условия оплаты труда главы 20, 21) от 30.12.2001г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями;
2. Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
3. Указа президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
4. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол N 11;
5. Постановления Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
6. Закона Челябинской области «О предоставлении субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях и внесении изменения в статью 7 Закона Челябинской области «Об образовании в Челябинской области» от 19.12.2013 № 617-30;
7. Решения Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 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 муниципальных учреждений»;
8. Решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (с изм. от 22.02.2011 N 22/22, от 27.03.2012 N 33/9, от 20.11.2012 N 38/20, от 18.12.2012 N 39/11, от 25.06.2013 N 43/20, от 24.06.2014 N 52/17, от 25.08.2015 N 12/23, от 29.03.2016 N 19/18, от 29.11.2016 N 26/25,

от 27.02.2018 №38/22 ,от 22.10.2019 № 3/15; от 27.10.2020 № 13/4; от 23.11.2021 № 24/9; от 22.11.2022 № 34/139 ; от 28.03.2023 № 37/14;от 24.01.2024 № 46/3; от 29.10.2024 № 3/111;от 17.12.2024 № 5/21; от 24.01.2025 №6/9; от 18.07.2025 № 11/3).

9. Постановления правительства Челябинской области №275-П от 11 сентября 2008 года и №132-П от 31 августа 2010 года;

10. Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. 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";

11. Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922);

12. Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 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»;

13. Устава МБДОУ «ДС № 55 г. Челябинска»;

14. Постановления Губернатора Челябинской области № 307 от 27.09.2007г.;

Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в МБДОУ «ДС № 55 г. Челябинска». Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности МБДОУ «ДС № 55 г. Челябинска» по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «ДС №55 г. Челябинска» (далее ДС №55), регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

I. Общие положения

1. Система оплаты труда работников ДС №55, 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, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2. Система оплаты труда работников ДС № 55 устанавливается с учетом:

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

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) настоящего Положения;

7) мнения представителей работников МБДОУ «ДС № 55 г. Челябинска».

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

4. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда ДС № 55. За счет средств областного бюджета путем предоставления субвенций местному бюджету оплата труда производится заведующему, педагогическим работникам, помощникам воспитателя. Оплата труда остальных должностей ДС № 55 производится из местного бюджета.

II. Основные условия оплаты труда

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

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

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

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки 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. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

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

III. Порядок исчисления заработной платы

13. Установление нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается заведующим ДС № 55 с учетом мнения представителя трудового коллектива.

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

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

16. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников

ДС № 55 осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

17. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

- 1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

18. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

19. 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).

20. Оплата труда за замещение, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы путем внесения изменений в тарификацию.

V. Условия оплаты труда заведующего МБДОУ, его заместителей и главного бухгалтера

21. Зарплата заведующего МБДОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. (Приложение 7)

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

23. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска (приложение 3).

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

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

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

25. 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

30. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	52 216	49 057	45 734	39 243	35 923

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

27. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к настоящему Положению.

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

29. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

30. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера МБДОУ устанавливаются заведующим МБДОУ на 30 процентов ниже должностного оклада, заведующего МБДОУ.

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

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

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

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

34. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

35. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера бюджетных учреждений, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822.

36. 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, конкретизируются в трудовых договорах работников.

37. 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.

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 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 октября 1986 года № 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».

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.».

39. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется 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».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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;

6) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы - двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложение № 6).

Включает в себя:

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

Виды выплат стимулирующего характера

41. 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.

42. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего 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 2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения 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.

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.

43. При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 N 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 N 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 N 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 N АП-1073/02.

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

45. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой ДС № 55 на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

46. Размер разовых стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам МБДОУ (далее - Комиссия). Председатель комиссии назначается общим собранием работников. Персональный состав Комиссии в количестве не менее 5 чел. утверждается решением общего собрания МБДОУ на определенный учебный год. На основании решения общего собрания работников МБДОУ (по представлению выписки из протокола заседания либо ее заверенной копии) заведующий МБДОУ издает приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующих выплат на учебный год».

47. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

48. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета и представителей администрации. Комиссия формируется из лиц, которые набрали наибольшее количество голосов общего собрания работников.

49. Размер разовых стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется Комиссией на основании критериев (приложение № 4 п.1 п.2) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником.

50. С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

51. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании протокола заведующий издает приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам МБДОУ.

52. Представители трудового коллектива вправе присутствовать на заседаниях Комиссии и принимать участие в обсуждении без права голоса при открытом голосовании.

53. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников МБДОУ не чаще одного раза в месяц.

VIII. Порядок оказания материальной помощи

54. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов, по основному месту работы и основной занимаемой должности, единоразово с любой из частей отпуска.

55. Из фонда оплаты труда учреждения работникам ДС № 55. по основному месту работы и основной занимаемой должности. может быть оказана материальная помощь к отпуску, на лечение, на оздоровление, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть близких родственников сотрудника (родителей, супругов) 12 000 рублей;
- в случаях пожара, гибели имущества и т.д. 12 000 рублей;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника, или членов его семьи 4 000 руб.;

- на оздоровление 7 000 рублей.
- юбилейная дата 5 000 рублей;
- свадьба - 5 000 рублей.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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

56. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий ДС №55 на основании письменного заявления работника по согласованию с представителем трудового коллектива.

57. Решение об оказании материальной помощи заведующему ДС № 55 принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления по согласованию с представительным органом работников.

IX. Порядок премирования

58. Приказом заведующего ДС №55 могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) по итогам работы за отчетный период. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Выплата премий производится: по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), к юбилейным и праздничным датам (8 Марта, День дошкольного работника, Новый год); по итогам конкурсов в соответствии с утверждённым Приказом и Положением о конкурсе, в пределах фонда оплаты труда.

59. Размер премии определяется на основании приложения № 5 к настоящему Положению.

60. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

61. Воспитателям, помощникам воспитателей выплачивается ежеквартальная премия за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей в размере 100% тарифной ставки (оклада). Выплата премии производится раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом.

X. Заключительные положения

62. Штатное расписание утверждается заведующим ДС №55 и содержит наименование должностей, сведения о количестве штатных единиц и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

63. Фонд оплаты труда работников ДС № 55 формируется на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставляемых ДС №55 на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств, централизованных главным распорядителем средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждения, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ в пределах выделенных средств.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера в бюджетных учреждениях после внесения изменений в расчет нормативных затрат.

64. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий ДС №55 вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
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; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кастелянша; рабочий по комплексному обслуживанию здания, плотник	7652

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
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; водитель автомобиля, повар	7938
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар	8165
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар	8456
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (рабочий по обслуживанию здания)	9818

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих
Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	8302

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; заведующий складом	8611
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	8864

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по охране труда ; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	9327
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория:	9509
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория: бухгалтер	9967
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий»	10573

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала,руководитель другого обособленного структурного подразделения	23852

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8771

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	12965
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	17287
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	20374

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу, и образовательную программу дополнительного образования детей	25362

Профессиональная квалификационная группы Должностей медицинских и фармацевтических работников < 1 >

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	10016

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9327

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№ 55 г. Челябинска»

Перечень, размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 55 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% от оклада или фиксированная сумма
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	до 100
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	10 15
2)	наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки: <1>: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; 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», «Отличник физической культуры»	10

4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <2>:	
1)	Педагогическим работникам учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования(филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования,при стаже работы и занимаемой должности:	
	а) должности 1-го квалификационного уровня (музыкальный руководитель,инструктор по физкультуре)	
	-от 1 месяца до 1 года	620 рублей
	- от 1 года до 3 лет;	1220 рублей
	- от 3 до 5 лет;	1830 рублей
	- от 5 лет и выше	2440 рублей
	в) должности 3-го квалификационного уровня (воспитатель ,педагог-психолог)	
	-от 1 месяца до 1 года	810 рублей
	- от 1 года до 3 лет;	1630 рублей
	- от 3 до 5 лет;	2440 рублей
	- от 5 лет и выше	3260 рублей
	в) должности 4-го квалификационного уровня старший воспитатель ,учитель-логопед, учитель-дефектолог)	
	-от 1 месяца до 1 года	960 рублей
	- от 1 года до 3 лет;	1920 рублей
	- от 3 до 5 лет;	2880 рублей
	- от 5 лет и выше	3840 рублей
6)	Помощникам воспитателей,младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования(филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования,за стаж работы в учреждениях реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	-от 1 месяца до 1 года	5%
	- от 1 года до 3 лет;	10%
	- от 3 до 5 лет;	15%
	- от 5 лет и выше	20%

2)	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы <6>: - 1 год - 2 года - 3 года	60 000 рублей 100 000 рублей 140 000 рублей
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников (педагогов)	
1)	Выплата педагогическим работникам <4>: а) за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня	2440
	- по должностям 2-го квалификационного уровня	2880
	- по должностям 3-го квалификационного уровня	3260
	- по должностям 4-го,6-го квалификационного уровня	3840
	б) за высшую квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня	3670
	- по должностям 2-го квалификационного уровня	4320
	- по должностям 3-го квалификационного уровня	4890
	- по должностям 4-го,6-го квалификационного уровня	5770
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал,6 месяцев,9 месяцев год); - подготовка объектов к учебному году; -устранение последствий аварий; -подготовка и проведение региональных мероприятий социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей; -другие особо важные и ответственные работы, установленных с учётом мнения представительного органа работников. -Праздничные дни(8 Марта; День Дошкольного работника; Новый год.) -По результатам Конкурсов.	До 150 %
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200%
3)	По итогам работы за отчетный период врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу	до 200%
4)	Ежеквартальная премия воспитателям и помощникам воспитателей 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	100%

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

<2> 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.

<3> В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

<4> Выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.»

<6> Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 01 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного подпунктом 2 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

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.

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 предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной

- комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- присуждение ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№ 55 г. Челябинска»

Показатели оценки сложности руководства
муниципальным дошкольным образовательным учреждением

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1

7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	-тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- музея		5
	- актового зала		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- комплекса (игрового, компьютерного, спортивного)		5
	- информационно-издательского центра		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры		5
	- прачечной		5
	- учебной предметной лаборатории		10
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20

13.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10

1. Критерии для определения выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы

МБДОУ «ДС № 55 г. Челябинска»

Размер выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ определяется комиссией по результатам оценки деятельности работника в рамках фонда оплаты труда, и оформляются протоколом.

Деятельность работника оценивается по каждому из критериев в зависимости от достижения результатов.

Максимальный балл по каждому критерию из таблицы применяется, если результаты этого вида деятельности присутствуют и достаточно эффективны

Минимальный балл по каждому критерию из таблицы применяется если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны.

0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

1 балл соответствует 5,556 %; 18 баллов соответствуют 100%.

Категории работников	Критерии оценки деятельности работника	Количество баллов
Воспитатель	1. Качество реализации программы воспитания и обучения в возрастной группе дошкольного образования:	
	- Образовательный процесс;	0-2
	-планирование работы	0-1
	-создание ПРС	0-1
	-охват воспитанниками мероприятиями	0-1
	-соблюдение режима дня	0-1
	-создание предметно развивающей среды	0-1
	2. Методическая активность	
	- своевременно и качество оформления документации;	0-2
	-эффективность работы с родителями	0-1
	-участие в конкурсах различного уровня	0-1
	3. Дисциплинированность:	
	-отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям	0-1
	-соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	0-1
	-благоустройство участка группы, закреплённой территории на территории ДОУ. (клумбы, бордюры, огород)	0-1
	- Обеспечение сохранности материальных ценностей	0-1
	4. Охрана жизни и здоровья детей	
	-посещаемость (план-факт)	0-1
	-отсутствие травм	0-1
	5. Эффективная работа с родителями по своевременности внесения родительской платы.	0-1

Педагог -психолог, музыкальный руководитель инструктор по ФК,	1.Качество реализации программы воспитания и обучения в возрастной группе дошкольного возраста образования: - Образовательный процесс; -планирование работы -создание ПРС -охват воспитанниками мероприятиями	0-2 0-2 0-1 0-1
	2. Методическая активность - своевременно и качество оформления документации; -эффективность работы с родителями (привлечение к участию совместных мероприятий) -участие в конкурсах различного уровня -эффективность работы с педагогами(взаимодействие)	0-2 0-1 0-1 0-1 0-2
	3.Дисциплинированность: -отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям -соблюдение правил техники безопасности и охраны труда - Обеспечение сохранности материальных ценностей	0-1 0-1 0-1
	4. Охрана жизни и здоровья детей - создание благоприятного микроклимата для воспитанников -отсутствие травм	0-1 0-1
Старший воспитатель, Руководитель СП	1.Положительные результаты реализации целевых программ п вопросам воспитания	0-2
	2.Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов	0-2
	3. Участие организации в проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников, отсутствие травматизма.	0-2
	4. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе)	0-2
	5. Результаты проверок вышестоящих организаций	0-2
	6. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	0-2
	7. Отсутствие замечаний по результатам тематических и оперативных проверок.	0-2
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	1. Качество реализации программы воспитания и обучения	0-2
	2. Участие в смотрах-конкурсах различного уровня	0-2
	3. Активное участие педагога в системе методической деятельности ДОУ.	0-2
	4. Соблюдение санэпидрежима	0-2
	5. Динамика результатов коррекционной работы	0-2

	6. Участие в создании предметно развивающей среды	0-2
	7. Качественная организация работы по взаимодействию с педагогами.	0-2
	8. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	0-2
	9. Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб)	0-2
Инструктор по гигиеническому обучению и воспитанию	1. Низкий уровень заболеваемости воспитанников	0-2
	2. Отсутствие детского травматизма	0-2
	3. Соблюдение санэпидрежима	0-2
	4. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля	0-2
	5. Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ	0-2
	6. Результаты проверок санитарного состояния помещений.	0-2
	7. Сбалансированное питание детей	0-2
	8. Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб)	0-1
	9. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	0-2
	10. Качественное ведение документации.	0-1
Главный бухгалтер	1. Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов	0-2
	2. Качественное ведение документации	0-2
	3. Оперативная подготовка отчётов и анализ ФХД учреждения	0-2
	4. Отсутствие замечаний по результатам тематических и оперативных проверок.	0-2
	5. Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	0-2
	6. Эффективность работы по обеспечению сохранности материальных ценностей.	0-2
	7. Эффективность работы (отсутствие жалоб со стороны работников, родителей)	0-2
	8. Использование инновационных технологий в деятельности бухгалтерии	0-2
	9. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	0-2
Ведущий бухгалтер, бухгалтер	1. Отсутствие замечаний по результатам тематических и оперативных проверок	0-2
	2. Качественное ведение документации	0-2
	3. Оперативная подготовка отчётов, соблюдение графика отчётности и анализ ФХД учреждения	0-2
	4. Участи в жизни ДОУ	0-2
	5. Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	0-2
	6. Эффективность работы по обеспечению сохранности материальных ценностей.	0-2
	7. Эффективность работы (отсутствие жалоб со	0-2

	стороны работников, родителей)	
	8.Использование инновационных технологий в деятельности бухгалтерии	0-2
	9. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	0-2
Контрактный управляющий	1. Отсутствие замечаний по результатам тематических и оперативных проверок	0-2
	2. Качественное ведение документации по закупкам	0-2
	3. Оперативная подготовка отчётов	0-2
	4. Своевременное размещение план закупок, отчётных документов на сайтах МБДОУ «ДС № 55 г. Челябинска» в единой информационной сети «Интернет»	0-2
	5. Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	0-2
	6. Качественное взаимодействие со сторонними организациями	0-2
	7.Эффективность работы (отсутствие жалоб)	0-2
	8.Использование инновационных технологий в деятельности бухгалтерии	0-2
	9. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	0-2
Заместитель заведующего по административно хозяйственной работе,	1.Своевременность и качество оформления документации.	0-2
	2. Отсутствие замечаний по направлениям деятельности зам.зав.по АХР по результатам тематических и оперативных проверок.	0-2
	3. Обеспечение экономии по энергоресурсам	0-2
	4. Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, водоотведения, теплосетей, санитарно-эпидемиологических служб.	0-2
	5. Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	0-2
	6. Эффективность работы по обеспечению сохранности материальных ценностей.	0-2
	7.Эффективность работы (отсутствие жалоб со стороны работников, родителей)	0-2
	8.Своевременность обеспечения ДОУ продуктами питания, материально-техническим оборудованием, инвентарём.	0-2
	9. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	0-2
Младший обслуживающий персонал (помощники	1. Результаты проверок санитарного состояния помещений группы	0-2
	2. Отсутствие детского травматизма	0-2
	3. Отсутствие жалоб родителей по конфликтным	0-2

воспитателя)	ситуациям	
	4. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса	0-2
	5. Соблюдение требований СанПиН	0-2
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей	0-2
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДООУ	0-2
	8. Соблюдение качества организации питания в группах 9. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	0-2 0-2
Заведующий хозяйством	1.Своевременность и качество оформления документации.	0-2
	2. Отсутствие замечаний по направлениям деятельности зам.зав.по АХР по результатам тематических и оперативных проверок.	0-2
	3. Обеспечение экономии по энергоресурсам	0-2
	4. Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, водоотведения, теплосетей, санитарно-эпидемиологических служб.	0-2
	5. Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	0-2
	6. Эффективность работы по обеспечению сохранности материальных ценностей.	0-2
	7.Эффективность работы (отсутствие жалоб со стороны работников, родителей)	0-2
	8.Своевременность обеспечения ДООУ продуктами питания, материально-техническим оборудованием, инвентарём.	0-2
	9. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	0-2
Работники пищеблока (шеф- повар,повар, кухонный работник, кладовщик	1. Результат проверок санитарного состояния пищеблока и складов.	0-2
	2. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда	0-2
	3. Выполнение 20-дневного меню	0-2
	4. Соблюдение технологии приготовления пищи	0-2
	5. Соблюдение графика выдачи пищи	0-2
	6. Отсутствие нарушений по итогам тематических и оперативных проверок.	0-2
	7.Соблюдение требований СанПин	0-2
	8.Экономия энергоресурсов, воды.	0-2
	9.Отсутствие нарушений по итогам инвентаризации	0-2
Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПиН	
	2. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	0-2
	3. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	0-2
	4. Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки	0-2

	5. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ	0-2
	6. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда).	0-2
	7.Соблюдение санэпидрежима	0-2
	8. Экономия энергоресурсов, воды.	0-2
	9. Отсутствие нарушений по итогам тематических и оперативных проверок.	0-2
Младший обслуживающий персонал (плотник, дворник, рабочий по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, сторож, вахтёр)	1. Результат проверок санитарного состояния	0-2
	2. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда).	0-2
	3. Результаты проверок надзорных организаций	0-2
	4. Эффективность работы (отсутствие жалоб со стороны работников, родителей)	0-2
	5.Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	0-2
	6.Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	0-2
	7.Соблюдение санэпидрежима	0-2
	8. Экономия энергоресурсов, воды.	0-2
	9. Отсутствие нарушений по итогам тематических и оперативных проверок.	0-2
Специалист по кадрам, делопроизводитель	1.Качественная и своевременная работа в системе ЕГИССО; Е-услуги, Сетевой город	0-2
	2. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда).	0-2
	3. Качественное ведение документооборота ДОУ по воспитанника (своевременное занесение сведений в личные дела воспитанников)	0-2
	4. Эффективность работы (отсутствие жалоб со стороны работников, родителей)	0-2
	5. Качественное ведение документооборота ДОУ по кадрам (своевременное занесение сведений в личные дела и трудовые книжки)	0-2
	6.Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	0-2
	7.Оперативная подготовка отчётных документов	0-2
	8. Использование инновационных технологий	0-2
	9. Отсутствие нарушений по итогам тематических и оперативных проверок.	0-2
Специалист по охране труда	1.Качественная и своевременная информация для работы с сайтом ДОУ	0-2
	2. Добросовестное отношение к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда).	0-2
	3. Качественное проведение просветительской работы по ОТ; ТБ; ПБ; здоровьесбережение сотрудников и воспитанников ДОУ	0-2

	4. Эффективность работы (отсутствие жалоб со стороны работников, родителей)	0-2
	5. Качественное ведение документации	0-2
	6.Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	0-2
	7.Оперативная подготовка отчётных документов	0-2
	8. Использование инновационных технологий	0-2
	9. Отсутствие нарушений по итогам тематических и оперативных проверок.	0-2

2.Критерии для начисления стимулирующих выплат за сложность и напряжённость работникам МБДОУ «ДС № 55 г. Челябинска»

Размер выплаты стимулирующих выплат за сложность и напряжённость работникам МБДОУ определяется комиссией по результатам оценки деятельности работника в рамках фонда оплаты труда, и оформляются протоколом.

Деятельность работника оценивается по каждому из критериев в зависимости от достижения результатов.

Максимальный балл по каждому критерию из таблицы применяется, если результаты этого вида деятельности присутствуют и достаточно эффективны

Минимальный балл по каждому критерию из таблицы применяется если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны.

0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

1 балл соответствует 5,556%;18 баллов соответствуют 100%.

Категории работников	Критерии оценки деятельности работника	Количество баллов
Ведущий бухгалтер, бухгалтер	-увеличение объёма за структурное подразделение	0-6
	-отсутствие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности на конец отчётного периода	0-6
	-обеспечение использования целевого использования бюджетных и внебюджетных средств.	0-6
Специалист по кадрам, делопроизводитель	-сдача статистической отчётов в системе ГИС СГО по сотрудникам	0-6
	-ввод данных в ГИС «Сетевой город. Образование» по ДОУ.	0-6
	- увеличение объёма за структурные подразделения по работе с документами по сотрудникам и воспитанников.	0-6

Инструктор по гигиеническому обучению и воспитанию	-сдача статистической отчётов по воспитанникам и сотрудникам -увеличение объёма за структурные подразделения по работе с документами воспитанников, сотрудников (медосмотры) - выполнение оздоровительных мероприятий для выполнения плана дней функционирования	0-6 0-6 0-6
Старший воспитатель, педагог –психолог, инструктор по ФК, музыкальный руководитель	-внедрение интерактивных форм обучения воспитанников. -привлечение родителей к участию в мероприятиях -использование современных технологий для пропагандирования здорового образа жизни среди воспитанников, родителей.	0-6 0-6 0-6
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	-организация работы ПМПК в ДОУ -положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе -привлечение родителей к проведению совместных мероприятий	0-6 0-6 0-6
Воспитатель	-положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе --мероприятия с участием родителей - производственная необходимость	0-6 0-6 0-6
Помощник воспитателя	- положительная динамика здоровья воспитанников --увеличение количества детей в группе - производственная необходимость	0-6 0-6 0-6
Контрактный управляющий	-увеличение объёма работ за структурные подразделения -проверка заключения договоров с поставщиками -размещение документов в системе «busgof»	0-6 0-6 0-6
Специалист по охране труда	-своевременная сдача статистической отчётов -своевременное размещение информации на сайте ДОУ - увеличение объёма за структурные подразделения по работе с документами.	0-6 0-6 0-6
Заведующий хозяйством	-погрузка, разгрузка, товарно-материальных ценностей - своевременное ведение документации. - контроль соблюдения правил ОТ, ТБ.ПБ.	0-6 0-6 0-6

Уборщик служебных помещений	-увеличение объема работы, связанных с природными, климатическими условиями -выполнение оперативных и непредвиденных работ. -большой объём для выноса мусора	0-6 0-6 0-6
кладовщик	-погрузка, разгрузка продуктов питания - своевременное ведение документации -содержание складов, холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	0-6 0-6 0-6
Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	- большой объём стирки и глажки постельного белья и другого мягкого инвентаря -большой вес мешков с бельём -шитьё и ремонт штор и постельного белья	0-6 0-6 0-6
Шеф-повар, Повар	-интенсивность и напряжённость труда по обеспечению бесперебойной работы пищеблока -положительная динамика соблюдения технологии приготовления пищи -Производственная необходимость	0-6 0-6 0-6
Кухонный рабочий	интенсивность и напряжённость труда по обеспечению бесперебойной работы пищеблока -большой объём подготовке (чистка) овощей, обработка яйца. -Производственная необходимость	0-6 0-6 0-6
Рабочий по обслуживанию здания	-увеличение объёма за структурное подразделение -проведение профилактических работ по поддержанию оборудования и здания в исправном и безопасном состоянии. -усложнение работы при возникновении риска (высота, тяжесть, срочность)	0-6 0-6 0-6
Плотник	-принятие мер для сохранения материальной базы учреждения -усложнение работы -использование в работе сложного и тяжёлого оборудования, инструментов.	0-6 0-6 0-6
Вахтёр	- своевременное ведение документации при пропускном режиме -выполнение оперативных работ (ликвидация последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций). - положительная динамика при соблюдении сотрудниками, посетителями ДОО требований по СанПиН и антитеррористической защищенности	0-6 0-6 0-6

Дворник	-увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями -принятие мер для сохранности инвентаря (мелкий ремонт) - большой объем сезонных работ (уборка мешков с мусором в летний, осенний весенний период и снег в зимний период)	0-6 0-6 0-6
---------	--	---------------------------

Критерии премиальных выплат

1. Премииальные выплаты работникам ДОО устанавливаются по итогам работы в отчетном периоде:

- до 150% должностного оклада педагогическим работникам;
- до 100% должностного оклада административно – управленческому персоналу;
- до 200% должностного оклада младшему обслуживающему персоналу.

Отчетными являются периоды:

- 1) Месяц
- 2) Квартал
- 3) Год

2. Работникам ДОО может выплачиваться премия:

- 1) за участие (с призовым местом) в федеральных, региональных, городских мероприятиях – 10 000 рублей;
- 2) за участие (с призовым местом) в локальных мероприятиях – 1000 рублей;
- 3) за обеспечение государственных и общегородских мероприятий (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные социально значимые мероприятия – праймериз, ФКГС и прочее)) – 10 000 рублей;
 - а) председатель Участковой избирательной комиссии – по приказу Учредителя;
 - б) заместитель председателя, секретарь Участковой избирательной комиссии – 26 000 рублей или по приказу Учредителя.
- 4) за участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций и их последствий – 20 000 рублей;
- 5) в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами – 10 000 рублей;
- 6) в связи с общероссийским праздником – 1 000 рублей, профессиональным праздником – 1 000 рублей, персональной юбилейной датой – 5 000 рублей.
- 7) За подготовку и активное участие в методических мероприятиях муниципального и институционального уровней, обеспечивающих развитие профессиональных компетенций специалистов и педагогических работников образовательной системы – 100% должностного оклада.
- 8) за создание условий для воспитательно-образовательной работы (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность педагогов), сохранение кадрового потенциала (сотрудничество с ВУЗами, АИС РаботаРоссии и др.) – в размере 100% должностного оклада.
- 9) За работу в городских профессиональных сообществах педагогов, в качестве руководителя – в соответствии с приказом Учредителя.

- 10) За осуществление мероприятий, направленных на повышение имиджа МБДОУ, качественное участие в организации питания учреждения (работа в комиссиях, работа по реализации принципов ХАССП на своем должностном уровне и т.д) – в размере 100% должностного оклада за фактически отработанный период.

Выплата премии производится в процентном отношении к должностному окладу или в фиксированном размере.

3. Установление премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период, производится по результатам исполнения показателей оценки работы, по структурным подразделениям:

1. педагогический персонал ;
2. административно-управленческий персонал
3. младший обслуживающий персонал

4. Деятельность работников *педагогического персонала* ДОУ по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из показателей от 10 до 150 баллов.

- оценка 150 баллов – высокий уровень, результаты данного вида деятельности достаточно эффективна, прослеживается положительная динамика;
- оценка 80 баллов – средний уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, но мало или недостаточно эффективны;
- оценка 0 баллов – низкий уровень, результаты данного вида деятельности отсутствуют.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 1 % за 1 балл.

5. Деятельность работников *административно-управленческого персонала* ДОУ по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из показателей от 10 до 100 баллов.

- оценка 100 балла – высокий уровень, результаты данного вида деятельности достаточно эффективна, прослеживается положительная динамика;
- оценка 80 балла – средний уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, но мало или недостаточно эффективны;
- оценка 0 балла – низкий уровень, результаты данного вида деятельности отсутствуют.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 1 % за 1 балл.

6. Деятельность работников *младшего и прочего обслуживающего персонала* ДОУ по итогам работы за отчетный период оценивается по каждому из показателей от 20 до 200 баллов.

- оценка 200 балла – высокий уровень, результаты данного вида деятельности достаточно эффективна, прослеживается положительная динамика;
- оценка 100 балла – средний уровень, результаты данного вида деятельности присутствуют, но мало или недостаточно эффективны;
- оценка 0 балла – низкий уровень, результаты данного вида деятельности отсутствуют.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается от суммарного количества набранных баллов, из расчета 1 % за 1 балл.

7. Оценка работы сотрудников ДОУ по итогам работы за отчетный период осуществляется Комиссией. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя ДОУ по согласованию с профсоюзным выборным органом.

8. По решению Комиссии премиальная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) в случае:
- наличия у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
 - виновного нарушения в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
 - ненадлежащего исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений администрации ДОУ;
 - наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте уважительной причины, появление на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков;
9. Решение Комиссии об установлении размера премиальной выплаты оформляется протоколом.
10. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя ДОУ.
11. Все премиальные выплаты производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.
12. Заведующий ДОУ, на основании данного Положения и критериев для премиальных выплат, издает приказ, передает в бухгалтерию для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.
13. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий ДОУ может приостановить премиальные выплаты или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Критерии расчета премиальных выплат и вознаграждений Главный бухгалтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)
По итогам работы за год		
Работа на официальных сайтах, (размещение информации об учреждении, , бухгалтерской отчетности)	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
bus.gov.ru		10%
nposapfir.ru		10%
размещение муниципального задания, ,		20%
отчета об исполнении муниципального задания		20%
плана ФХД		20%
Отчёт по итогам работы за год		20%
По итогам работы за квартал		
Своевременное и качественное представление квартальной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
Бухгалтерской (Баланс, в программе СМАРТ, на основании приказов структурного подразделения)		30%
Налоговой (РСВ, 6 НДФЛ, 4-ФСС)		25%
Статистической ЗП-образование, НП-4, П-2		15%
в Барсе отчет по з/плате за квартал		10%
плана ФХД		20%

Отчёт по итогам работы в квартале		20%
По итогам работы за месяц		
Качество ведения бухгалтерского учета	Отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	до 10%
Своевременное и качественное представление месячной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 75%
Месячные (в структурное подразделение 769 форму, динамика кредиторской и дебиторской задолженности)		25%
Налоговой (уведомление по НДС, персонифицированные сведения)		25%
Статистической П-4, П-1, 1-услуги		25%
Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	Целевое использование средств субсидии	до 10%
Соблюдение законодательства при принятии обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) при заключении контрактов и договоров	Недопущение принятия обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) к учету сверх утвержденных плановых назначений.	до 5%
Премияльные выплаты по итогам работы за период: месяц, квартал, полугодие, год.	По итогам работы	в пределах экономии фонда оплаты труда
Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам	- к юбилейным датам работников; - к юбилею учреждения; - к профессиональным и государственным праздникам; - в связи с выходом на пенсию	

Критерии расчета премиальных выплат и вознаграждений Бухгалтер (Ведущий бухгалтер)

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)
По итогам работы за год		
Работа на официальных сайтах. программах	Соблюдение установленных сроков и качества	До 150%
ЕГИСНО		50%
Отчёт за год		50%
По итогам работы за квартал		
Своевременное и качественное представление квартальной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 150%
Бухгалтерской (на основании приказов структурного подразделения)		50%
Подготовка информации для составления отчета по детодням для САПФИРА		25%
Отчёт за квартал		25%
По итогам работы за месяц		
Качество ведения бухгалтерского учета	Отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности по родительской плате и продуктам питания	до 150%
Своевременное и качественное представление месячной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 70%
Месячные (в структурное подразделение		60%

финансовая схема, компенсация части родительской платы, натуральные нормы и пр. отчеты)		
Работа с архивом		10%
Отчёт за месяц		10%
Премияльные выплаты по итогам работы за период: месяц, квартал, год.	По итогам работы	в пределах экономии фонда оплаты труда
Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам	- к юбилейным датам работников; - к юбилею учреждения; - к профессиональным и государственным праздникам; - в связи с выходом на пенсию	

Критерии расчета премиальных выплат и вознаграждений административно-управленческого персонала ДОУ (руководитель СП)

№п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса. Обеспечение качественного, безопасного образовательного процесса.	20
2.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение приказов и поручений администрации, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, оперативной информации, работа с информационными системами и др.)	20
	Работа с Госпубликами организации (подбор информации, размещение, продвижение и т.д.)	20
	Выход на субботник вне рабочего времени	20
	Наличие публикаций в периодических изданиях учреждений, подведомственных Министерству образования г. Челябинска или Комитету по делам образования г. Челябинска.	20
	ИТОГО	100

Критерии расчета премиальных выплат и вознаграждений административно-управленческого персонала ДОУ (зам. зав по АХР)

№п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса. Обеспечение качественного, безопасного образовательного процесса.	20
2.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение приказов и поручений администрации, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, оперативной информации, работа с информационными системами и др.)	20
3.	Формирование благоприятного психологического климата в группе и коллективе.	20
4.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	20
5.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата	10

	выполненной работы. Выход на субботник вне рабочего времени	
6	Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации. Соблюдение кодекса этики.	10
	ИТОГО	100

Критерии расчета премиальных выплат и вознаграждений педагогического персонала ДОУ.

№п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса. Обеспечение качественного, безопасного образовательного процесса.	10
2.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение приказов и поручений администрации, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, оперативной информации, работа с информационными системами и др.)	20
3.	Формирование благоприятного психологического климата в группе и коллективе.	20
4.	Конкурсы профессионального мастерства: Участие	10
	Призовое место	20
	Работа с Госпубликами организации (подбор информации, размещение, продвижение и т.д.)	10
	Выход на субботник вне рабочего времени	10
	Результативное распространение и обобщение пед. опыта (выступление на конференциях, форумах, семинарах) Федеральный уровень	5
	Муниципальный уровень	20
	Городской уровень	10
	Наличие публикаций в периодических изданиях учреждений, подведомственных Министерству образования г. Челябинска или Комитету по делам образования г. Челябинска.	15
	ИТОГО	150

Критерии расчета премиальных выплат и вознаграждений младшего и прочего обслуживающего персонала ДОУ.

№п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса. Обеспечение качественного, безопасного образовательного процесса.	30
2.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное выполнение приказов и поручений администрации, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности, оперативной информации, работа с информационными системами и др.)	20
3.	Формирование благоприятного психологического климата в группе и коллективе.	30
4.	Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	50
5.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата выполненной работы. Выход на субботник вне рабочего времени	50
6.	Отсутствие взысканий, выговоров со стороны администрации. Соблюдение кодекса этики.	20
	ИТОГО	200

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№ 55 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 55 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняю щихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксирован ная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных группах	
1)	за работу по адаптированным основным программам дошкольного, образования	20 %
2)	за работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	до 20 %
3)	работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах	20 %
4)	работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15 %
5)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования):	
	воспитателям	3 000 рублей
	помощникам воспитателей	1500 рублей
6)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№ 55 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю и главному бухгалтеру
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 55 г. Челябинска»

N 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	10
	- "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <*>:	
	- "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения".	10
4.	Премияльные выплаты	

1)	По итогам работы за отчетный период	до 100
----	-------------------------------------	--------