МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ « ДЕТСКИЙ САД № 308 «ЗВЁЗДОЧКА» Г. ЧЕЛЯБИНСКА»
454084, г. Челябинск, ул. Калинина, 24 – а, тел. – (351)791 – 26 - 81
*454021, г. Челябинск, ул. Худ. Русакова, 5 – а, тел. – (351)740 – 34 – 44
E – mail: mdou308kalin@mail.ru

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
29.01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «ДС № 308 г. Челябинска»
О.А. Семеняк
Приказ № 01- от 28 января 2024 г.

·Семеняк Ольга Адильевна

Подписано цифровой подписью: Семеняк Ольга Адильевна
DN: c=RU, st=Челябинская область, title=ЗАВЕДУЮЩАЯ, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 308 "ЗВЁЗДОЧКА" Г. ЧЕЛЯБИНСКА", 1.2.643.100.3=120B303335363739383639303 9, 1.2.643.3.131.1.1=120C373434373038313531373037, email=mdou308kalin@mail.ru, givenName=Ольга Адильевна, sn=Семеняк, cn=Семеняк Ольга Адильевна

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 308 «Звёздочка» г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам (далее Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 308 «Звёздочка» г. Челябинска» (далее МБДОУ), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 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», Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 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», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (в ред. Решений Челябинской городской Думы от 22.02.2011 № 22/22, от 27.03.2012 № 33/9, от 20.11.2012 № 38/20, от 18.12.2012 № 39/11, от 25.06.2013 № 43/20, от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 29.11.2016 № 26/25, от 27.02.2018 № 38/22, от 22.10.2019 № 3/15, от 27.10.2020 № 13/4, от 24.11.2020 № 14/18, от 23.11.2021 № 24/9, от 30.08.2022 № 31/17, от 22.11.2022 № 34/13,от 28.03.2023 № 37/14), №46/3 от 24.01.2024г. Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

3. Система оплаты труда работников МБДОУ, 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.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ 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) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

7) мнения представительного органа работников.

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

6. Заработная плата работников МБДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. 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 МБДОУ.

8. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования.

9. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из ассигнований ведомственной структуры бюджета города.

II. Основные условия оплаты труда

10. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (Приложение №1).

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

12. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

13. 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 МБДОУ по 4 квалификационному уровню «Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных

Комитету по делам образования города Челябинска (Приложение №1).

14. Месячная заработная плата работника МБДОУ, 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.

15. Установление заработной платы педагогических работников осуществляется по результатам тарификации, в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

III. Порядок исчисления заработной платы

16. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

17. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогам за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую 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 педагогической 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 на 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), затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

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

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

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

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

26. 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 и иными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Поварам в размере 8%, подсобным рабочим 4% на основании специальной оценки условий труда.

27. 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.

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьей 149 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, привлекшимся 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 или часовой ставки (части 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) оплата в нерабочие дни в соответствие с Указом Президента РФ №206 от 25.03.2020 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», Указом Президента от 02.04.2020 №239, Указом Президента от 28.04.2020 №294, а также нормативных актов на продление режима нерабочих дней на региональном уровне, объявленных с целью обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения РФ в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID -19), заработная плата сохраняется за работниками МБДОУ в соответствии с Трудовым договором, дополнительным соглашением к ТД и тарификацией.

6) 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 РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 50 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), 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.

Ночным сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

7) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, 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.

8) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работникам МБДОУ, непосредственно занятым работой в группах комбинированной направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (тяжелые нарушения речи, нарушения опорно-двигательного аппарата), обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам выплачивается 20% к окладу

Работникам МБДОУ, непосредственно занятым работой с детьми-инвалидами (не относящимся к группе детей с ОВЗ), повышенная оплата рассчитывается в пропорции к установленной повышенной оплате по нормативному наполнению группы детьми.

Работникам МБДОУ, непосредственно занятым работой в разновозрастной группе оздоровительной направленности для детей с сахарным диабетом 1-го типа выплачивается 20% к окладу.

За работу с детьми дошкольного возраста в МБДОУ, реализующем образовательную программу дошкольного образования: воспитателям 1 000 рублей, помощникам воспитателей, младшим воспитателям 500 рублей.

Педагогическим работникам работу в качестве члена в составе городских методических объединений 20%.

За работу в МБДОУ, реализующем образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми 30%, за фактически отработанное время.

9) доплата высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата

труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12% к окладу (должностному окладу).

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

V. Виды выплат стимулирующего характера

29. К видам выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

30. Все виды стимулирующих выплат работникам МБДОУ, в том числе работникам, работающим по совместительству, выплачиваются на основании приказа заведующего, по результатам заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

31. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБДОУ, определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

32. Председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера на основании приказа заведующего до 100%.

33. Молодым педагогическим работникам в течение первых трех лет после окончания учреждений высшего и профессионального образования устанавливается повышающий коэффициент к ставкам (окладам) в размере 0,2.

34. Педагогическим работникам, победителям (участникам) конкурсов профессионального мастерства, устанавливается денежная выплата. Размер и срок выплаты конкретизируется приказом.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по стимулирующей выплате за качество выполняемых работ, которые могут конкретизироваться Приложение №3. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности.

36. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются:

1) по итогам работы за отчетный период (учебный, календарный год, за 9 месяцев, 10 месяцев, 11 месяцев, полгода, месяц): до 150%

2) по итогам работы за отчетный период (учебный, календарный год, за 9 месяцев, 10 месяцев, 11 месяцев, полгода, месяц) младшему обслуживающему персоналу: до 200%

3) по итогам работы за отчетный период (учебный, календарный год, за 9 месяцев, 10 месяцев, 11 месяцев, полгода, месяц) учебно-вспомогательному персоналу до 150 %

4) ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям, реализующим программу дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей: 30%

37. Разовые премии сотрудникам МБДОУ могут быть выплачены за участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня, а так же за особые достижения и в качестве поощрения: до 100%

38. Премии устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), или абсолютном размере в пределах ФОТ.

39. Размер премии определяется в зависимости от личного вклада каждого работника, объема выполняемых работ.

40. Премии могут быть снижены или не выплачены работникам полностью в случае:

1) нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по охране труда;

2) наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника.

41. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

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

43. Заработная плата заведующего МБДОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МБДОУ 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, с учетом раздела VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и закрепляются в трудовом договоре.

46. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом 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, с учетом приложения 10 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

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 - Комитетом по делам образования города Челябинска.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

47. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска.

48. Должностные оклады заместителей руководителя, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего. Должностные оклады иных заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ.

Руководитель МБДОУ устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников МБДОУ (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

49. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ устанавливаются заведующим МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и закрепляются в трудовом договоре.

50. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ устанавливаются заведующим МБДОУ с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений 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, с учетом приложения 10 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (Приложение №4).

51. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ осуществляются в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономному учреждению на финансовое выполнение задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VII.Оказание материальной помощи работникам МБДОУ

52. Из фонда оплаты труда учреждения работникам в индивидуальном порядке на основании личного заявления с указанием основания для получения, может быть оказана материальная помощь в целях обеспечения социальных гарантий по согласованию с профсоюзным комитетомМБДОУ.
53. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.
    1) Материальная помощь работникам МБДОУ оказывается в следующих случаях:
- на приобретение лекарственных препаратов - 4000 руб.;
- в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруг(а)) – 8000 руб.;
- при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия – 8000 руб.;
- к ежегодному отпуску – 4000 руб.
- по другим уважительным причинам, по согласованию с профсоюзным комитетом.

54. Максимальный размер материальной помощи в соответствии с действующим порядком установлен из расчета не более двух должностных окладов на каждого работника в год.
- При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ.
- Материальная помощь оказывается сотрудникам при наличии экономии ФОТ.

IX. Заключительные положения

55. Штатное расписание МБДОУ утверждается заведующим МБДОУ и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц учреждения 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».

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

57. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на календарный год исходя из

предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МБДОУ на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

59. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №308 «Звёздочка» г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; *дворник; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений*	6310

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) *повар, выполняющий обязанности шеф-повара, плотник, слесарь-ремонтник*	8905

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	*Делопроизводитель*	7385

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	*Заведующий складом, заведующий хозяйством* Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	7810

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	*Заведующий производством (шеф-повар).* Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория.	8040

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	*Бухгалтер; специалист по кадрам; инженер-Программист, специалист по охране труда*	8460
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8625
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9590
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	10405

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, начальник, заведующий) структурного подразделения	19315

Профессиональная квалификационная группа
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	*Младший воспитатель*	8255

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	*Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель*	11760

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	*Воспитатель; педагог-психолог*	15680
4 квалификационный уровень	*Старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог*	18480

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	*Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию*	9085

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
6 квалификационный уровень	*Контрактный управляющий*	8460

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда

№ п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения		47 365	44500	4 41 48	35 600	32 585

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошколь-
ного образовательного учреждения
«Детский сад №308 «Звёздочка» г.
Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС №308 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1	за сложность, напряженность	до 100
1.2	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы ДОУ	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
3.1	нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	до 10
3.2	за наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	 до 10 до 15
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет	
4.1	Педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	 10 15 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
5.1	- за соответствие занимаемой должности - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	10 20 30
6.	Премиальные выплаты по итогам работы	
6.1	По итогам работы за отчетный период	до 150
6.2	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200
6.2	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям ДОУ за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №308 «Звёздочка» г. Челябинска»

Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам МБДОУ

Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Критерии определяются на каждый отчетный период комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются протоколом.

2 балла применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

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

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
Педагогический персонал	
Воспитатели	1. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	2. Организация взаимодействия с родителями: - привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов
	3. Своевременность и качество оформления документации
	4. Участие педагога в методической работе ДОУ
	5. Участие педагога и его воспитанников в мероприятиях на уровне города, района, ДОУ
	6. Наличие и наполняемость сайта, блога
	7. Качество использования информационных ресурсов для дистанционного обучения воспитанников
	8. Участие в онлайн конкурсах
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	7. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, профсоюзная работа
	8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	9. Профессиональное совершенствование: повышение квалификации, инновационная деятельность
	10. Обогащение предметно-пространственной среды
Учитель- логопед, педагог- психолог, инструктор ФК, музыкальный	1. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом
	2. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	3. Организация взаимодействия с родителями
	4. Результативное участие педагога или воспитанников в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
руководитель,	различного уровня
	5. Продуктивное участие педагога в системе методической деятельности ДОУ
	6. Наличие и наполняемость сайта, блога
	7. Участие в онлайн конкурсах
	8. Качество использования информационных ресурсов для дистанционного обучения воспитанников
	9. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	10. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ
	11. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель	1. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов
	2. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов
	3. Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня
	4. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе)
	5. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ
	6. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса
	7. Использование информационных ресурсов, наполнение сайта, блога
	8. Своевременность и качество составления и предоставления отчетов
	9. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Инструктор по гигиеническому воспитанию	1. Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников
	2. Выполнение плана функционирования ДОУ
	3. Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)
	4. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля
	5. Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ
	6. Своевременность и качество оформления документации
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
	безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Работники бухгалтерии, делопроизводитель	1. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	2. Качественное ведение документации
	3. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей
	4. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей
	5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности
	6. Соблюдение графика отчетности
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Младший обслуживающий персонал (младшие воспитатели, помощники воспитателя)	1. Проведение генеральных уборок отличного качества
	2. Результаты проверок санитарного состояния помещений группы
	3. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	4. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса
	5. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Заместитель заведующего по АХР, завхоз	1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушений зафиксированных актами надзорных органов)
	2. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов
	3. Обеспечение экономии по энергоресурсам
	4. Своевременность обеспечения ДОУ по продуктами питания, материально-техническому оборудованию, инвентарю
	5. Своевременность и качество оформления документации
	6. Своевременность и качество составления отчетов
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работником самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Работники пищеблока, кладовщик	1. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин
	2. Качество приготовления пищи
	3. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций
	4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций
	5. Приготовление дополнительных блюд для аллергодерматозных

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
	детей
	6. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	7. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПин
	2. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций
	3. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций
	4. Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки
	5. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	6. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Младший обслуживающий персонал (плотник, слесарь, электрик, вахтер, уборщик)	1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок
	2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда
	3. Результаты проверок надзорных организаций
	4. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошколь-
ного образовательного учреждения
«Детский сад №308 «Звёздочка» г.
Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ

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

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №308 «Звёздочка» г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБДОУ ДС № 308

№ п/п	Перечень выплат **стимулирующего характера**	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)	Периодичность выплаты
1)	**ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**		
1.1.	**Надбавка за сложность, напряженность [1]**	до 100	
1.1.1.	Отдельным работникам превышение плановой наполняемости МБДОУ; - оперативное выполнение срочных работ	до 100	по факту по приказу
1.1.2.	Заместителю гл. бухгалтера, бухгалтеру:		при
	- размещение информации на официальном	50	выполнении
	сайте www/bus.gov.ru;		работ
	- работа с родителями по устранению	50	ежемесячно
	задолженности по родительской оплате;		
	- отсутствие нарушений условий договоров с	30	ежемесячно
	поставщиками и подрядчиками по		
	соблюдению сроков оплаты;		
	- качественное ведение бухгалтерской	20	ежемесячно
	документации;		при
	- за выполнение срочных и неотложных	50	выполнении
	поручений		работ
1.1.3.	УВП, специалисты, служащие:		
	Программисту:		
	- своевременное размещение информации на	20	ежемесячно
	официальном сайте МБДОУ;		
	- обеспечение бесперебойного интернет-	50	ежемесячно
	соединения, обслуживание компьютерной		
	техники, обновление бухгалтерских и иных		
	программ;		
	- оперативность выполнения заявок по	30	ежемесячно
	устранению технических неполадок		
1.1.4.	Специалисту по кадрам, делопроизводителю:		
	- своевременная и качественная сдача	30	ежемесячно
	ежемесячных отчетов, информации в		
	различные службы;		
	- оперативное выполнение отдельных	20	ежемесячно
	служебных поручений заведующего МБДОУ		
	- ведение автоматизированных	50	ежемесячно
	информационных систем		
1.1.5.	Младшему воспитателю:		
	- обеспечение комфортных санитарно-	40	ежемесячно

	гигиенических условий (состояние		
	коммуникаций, рабочего места);		

	- переуплотнение списочного состава;	30	ежемесячно
	- отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля;	20	при выполнении показателя
1.1.6.	- качественное обеспечение питьевого режима в соответствии с СанПиН	10	при выполнении показателя
	Инструктору по гигиеническому воспитанию:		
	-за своевременную и качественную сдачу отчетов;	30	ежемесячно
	- обеспечение выполнения натуральных норм питания не менее 90%;	35	при выполнении показателя
	-за системный и качественный контроль по выполнению санэпидрежима	35	ежемесячно
1.1.7.	Шеф повар, повар, кухонный работник:		
	- организация контроля за питанием в ДОУ, отсутствие замечаний надзорных органов;	50	ежемесячно
	- своевременное заполнение журналов;	25	ежемесячно
	- поддержание технологического оборудования в рабочем состоянии	25	ежемесячно
1.1.8.	Зав.складом, кладовщик		
	- контроль за исполнением договоров по продуктам питания, сравнение цен со спецификациями;	50	ежемесячно
	- бесперебойное снабжение продуктами питания;	30	ежемесячно
	- отсутствие замечаний по итогам контроля (внутреннего, внешнего)	20	при выполнении показателя
1.1.9.	Вахтеру, кастелянше, машинисту по стирке, подсобному рабочему, сторожу, уборщику служебных помещений, дворнику, садовнику:		
	- участие в решении проблем МБДОУ (помощь в уборке территории, поливе, копке, выращивание рассады и др.);	50	ежемесячно
	- отсутствие замечаний по итогам контроля (внутреннего, внешнего);		
	- оперативное исполнение приказов;	50	ежемесячно
	- своевременное и аккуратное ведение документации;	50	ежемесячно
	- за увеличение объема работы в осенне-весенний период	50	ежемесячно
	Плотнику:	50	ежемесячно
1.1.10.	- качественное проведение ремонтных работ помещений, уличных площадок, веранд;		
	- своевременное выполнение заявок	50	ежемесячно
	Технику по ремонту оборудования:		
1.1.11.	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	50	ежемесячно
	- отсутствие замечаний по итогам контроля (внутреннего, внешнего);	40	ежемесячно
	- своевременное заполнение журналов	40	ежемесячно
	Специалисту по ОТ:		
1.1.12.	- контроль и качественное ведение документации в области охраны труда;	20	ежемесячно
		50	ежемесячно

1.1.13.	- отсутствие замечаний трудовой инспекции и надзорных органов Контрактному управляющему: - качественная и своевременная подготовка и проверка договоров при проведении котировок и аукционов при заключении сделок на поставку товаров и услуг; - своевременное размещение информации и документов на официальном сайте и электронной торговой площадке	50 50 50	ежемесячно ежемесячно ежемесячно
1.2.	**Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ[2]**	до 50	
1.2.1.	Руководство методическими объединениями МБДОУ, района, города	5/10/20	ежемесячно
1.2.2.	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20	ежемесячно
1.2.3.	За работу в творческих группах МБДОУ, района, города	5/10/20	по приказу
1.2.4.	Наставничество	30	ежемесячно
1.2.5.	Подготовка и участие сотрудников в педагогических мероприятиях района/города/области/РФ (организация мероприятий, выступления)	10/20/30/50	по факту
1.2.6.	Оперативное исполнение сотрудниками ДОУ срочных работ, затребованных другими инстанциями	до 50	по факту
2)	**ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**		
2.1.	Надбавка за **личный вклад** работника в достижение эффективности работы учреждения [3]	**до 100**	
2.1.1.	Педагогическим работникам МБДОУ за: - участие в инновационной деятельности МБДОУ; - применение современных образовательных, информационных технологий в образовательном процессе; - авторство учебно-методических разработок; - публикации (из опыта работы) в районном, городском, областном, федеральном сборнике; - организацию предметно-развивающей среды групп, кабинетов, залов (изменения); - подготовку участников, призеров конкурсов, соревнований из числа воспитанников МБДОУ (район/город/область/РФ); - организацию и создание условий для проведения мероприятий на базе МБДОУ;	10 10 20 10/20/30/50 10 10/20/30/50 20 10	ежемесячно ежемесячно по факту по факту по факту по факту по факту ежемесячно

	- выполнение обязанностей председателя по социальному страхованию; - выполнение обязанностей председателя профкома; - обновление и пополнение составляющих образовательной инфраструктуры (оформление залов, холлов, тематических выставок); - социальную активность работника (участие в досуговых мероприятиях и формировании имиджа учреждения)	10 30 30	ежемесячнопо факту по факту
2.1.2.	<u>старшему воспитателю за:</u> - своевременную и качественную подготовку отчетов, информации в Управление образования района, города, МОиН Челябинской области; - компетентность работника в принятии управленческих решений; - качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ (Педагогический совет); - отсутствие замечаний по итогам контроля (внутреннего, внешнего); - ведение отдельных направлений деятельности (ведение сайта ДОУ и др.)	30 10 10 20 30	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
2.1.3	<u>Инструктору по гигиеническому воспитанию за:</u> - разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля над оздоровлением детей, снижение заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий; - взаимодействие с родителями воспитанников, своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний; - осуществление качественного контроля над работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей; - качественное и своевременное осуществление контроля над качеством и организацией питания в МБДОУ	30 30 20 20	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
2.1.4	<u>Бухгалтерам за:</u> - отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов; - качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности;	20 30	ежемесячно ежемесячно

	качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за получение товарно-материальные ценности и услуги; выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	30 20	ежемесячно ежемесячно
3)	**ВЫПЛАТЫ ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ**		
3.1.	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15	ежемесячно ежемесячно
3.2.	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: -«Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессиональногообразования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный	10	ежемесячно

	работник сферы молодежной политики Российской Федерации»		
4)	**ВЫПЛАТЫ ЗА НЕПРЕРЫВНЫЙ СТАЖ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ**		
4.1.	Надбавка педагогическим работникам, мл. воспитателям за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы[4] - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	 10 15 20	ежемесячно
5)	**ВЫПЛАТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**		
5.1.	Надбавка педагогическим работникам[5] за: - I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	 10 20	ежемесячно
5.2.	Надбавка за работу с детьми дошкольного возраста [6]: - воспитателям - младшим воспитателям	 1000 рублей 500 рублей	ежемесячно
5.3.	Надбавка работникам МБДОУ за присмотр и уход за детьми	15	ежемесячно
6)	**ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**		
6.1	**Текущая премия по итогам работы за отчетный месяц по утвержденным показателям[7]:**		
6.1.1.	**Заведующий**	до 100%	по приказу вышестоящей организации
6.1.2	**Заместитель заведующего по УМР, старший воспитатель**	до 100%	ежемесячно
	П.1.Своевременное и качественное составлениеи сдача документации, оперативной информации заведующему и вышестоящим организациям	20%	
	П.2Организация инновационной деятельности в МБДОУ	20%	
	П.3.Своевременная организация курсов повышения квалификации педагогов	5%	
	П.4.Высокий уровень аттестации педагогических работников	5%	
	П.5.Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	30%	

	П.6..Удовлетворенность родителями качествомобразовательных услуг согласно муниципальному заданию	10%	
	П.7..Организация и создание условий для проведения мероприятий на базе МБДОУ	10%	
6.1.3.	**Зам. заведующего по АХР, завхоз**	до 100%	ежемесячно
	П.1.Обеспечение выполнения требования пожарной и электробезопасности	30%	
	П.2.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20%	
	П.3.Своевременное обеспечение необходимым оборудованием, инвентарем образовательного процесса	20%	
	П.4. Контроль за потреблением энергетическихресурсов и воды	15%	
	П.5.Обеспечение выполнения требований по охране труда сотрудников	10%	
6.1.4.	**Воспитателям, прочим педагогам**	10 баллов - 10% 15 баллов - 20% 20 баллов - 30% 30 баллов - 40% 40 баллов - 30% 50 баллов - 40% 60 баллов - 50% 70 баллов - 50% 80баллов - 60% 90 баллов - 70% 95 баллов - 80% 100 баллов - 90% 110 баллов - 100% 115 баллов - 110% 120 баллов - 120% 125 баллов - 130%130 баллов - 140%140 баллов - 150%	
	П.1Уровень организации педагогической деятельности по результатам контроля	до 20 баллов	ежемесячно
	П.2Своевременное и качественное оформлениеи ведение документации	до 20 баллов	
	П.3Использование здоровье сберегающих технологий, направленных на снижение заболеваемости, отсутствие травматизма [8]	до 20 баллов	
	П.4Участие в мероприятиях	до 20 баллов	
	П.5Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	до 20 баллов	
	П.6Отсутствие родительской задолженности	до 20 баллов	
	П.7Отзывчивость на нужды производства	до 20 баллов	
	П.8Участие в утренниках и мероприятиях	до 15 баллов	
	П.9Участие в мероприятиях РИП и МЭО	до 20 баллов	

6.1.5.	**Младший воспитатель**	5 баллов - 10% 10 баллов - 20% 15 баллов - 30% 20 баллов - 40% 25 баллов - 50% 30 баллов - 60% 35 баллов - 70% 40 баллов - 80% 45 баллов - 90% 50баллов - 100% 60баллов - 110% 80 баллов - 120% 100 баллов - 130% 120 баллов - 140% 140 баллов - 150%	
	П.1Высокий уровень трудовой исполнительской дисциплины	до 20 баллов	ежемесячно
	П.2Выполнение требований Роспотребнадзора	до 20 баллов	
	П.3Создание безопасных условий, отсутствиетравматизма	до 20 баллов	
	П.4Проведение мероприятий, направленных наснижение заболеваемости	до 20 баллов	
	П.5Участие в мероприятиях	до 20 баллов	
	П6.Наставничество новых кадров	До 10 баллов	
	П.6.Сохранность материально-технической базы	до 20 баллов	
	П.7.Отзывчивость на нужды производства	до 20 баллов	
6.1.6	**Главный бухгалтер**	до 100%	ежемесячно
	П.1Своевременное внесение изменений в планФХД, обоснование расчетов	30%	
	П.2Подготовка экономических расчетов своевременное и качественное составление и сдача бухгалтерских отчетов, налоговых деклараций, оперативной информации	20%	
	П.3Качественное ведение документации, анализ финансово-хозяйственной деятельности	20%	
	П.4Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	10%	
	П.5Контроль за своевременным перечислениемналогов, расчетов с другими организациями	15%	
6.1.7.	**Ведущий бухгалтера, бухгалтер**	до 150%	ежемесячно
	П.1.Своевременное и качественное составлениеи сдача бухгалтерских отчетов, налоговых деклараций	50%	
	П.2Качественное ведение бухгалтерской документации, анализ финансово-хозяйственной деятельности	50%	
	П.3Своевременное перечисление налогов и расчетов с другими организациями	40%	
	П.4Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	10%	
6.1.8	**УВП, специалисты и служащие**	до 150%	

6.1.8.1	Контрактный управляющий Своевременное заключение договоров с поставщиками и подрядчиками в соответствии с требованиями муниципального заказа	50	ежемесячно
	Своевременное размещение информации на официальном сайте ЕИС в сфере закупок	50	
	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	
6.1.8.2	Программист, контрактный управляющий Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	ежемесячно
	Оперативное устранение технических неполадок	40	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	30	
6.1.8.3	Делопроизводитель, специалист по кадрам Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	ежемесячно
	Своевременное, качественное оформление документов	40	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	30	
6.1.8.4	Шеф-повар, зав. складом Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	ежемесячно
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству приготовления блюд/ Качественное содержание склада в соответствии с требованиями СанПин	40	
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	30	
6.1.8.5	Прочие должности, не указанные выше Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50	ежемесячно
	Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	до 100	
6.1.9	**МОП**	до 200%	ежемесячно
6.1.9.1	Вахтер, сторож П.1Высокий уровень обеспечения безопасности в ДОУ	70	ежемесячно
	П.2Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству несения вахты	30	
	П.3Контроль за безотказной работой оборудования видеонаблюдения, ПС	50	
	П.4Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	25	

6.1.9.2	Подсобный рабочий П.1Поддержание технологического оборудования в исправном состоянии, своевременная подача заявок на ремонт / Качественная, своевременная разгрузка, погрузка	70	ежемесячно
	П.2Отсутствие нарушений техники безопасности	50	
	П.3Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	40	
	П.4Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	30	
6.1.9.4	Уборщик территории П.1Содержание территории в соответствии с требованиями СанПин, обеспечение безопасных условий	70	ежемесячно
	П.2Качественная уборка территории	50	
	П.3Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	25	
	П.4Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	30	
6.1.9.5	Кастелянша П.1Своевременная и правильная маркировка мягкого инвентаря и ее обновление	70	ежемесячно
	П.2 Своевременный ремонт мягкого инвентаря	50	
	П.3Своевременное обеспечение работников СИЗ	40	
	П.4Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	25	
6.1.9.6	Повар, кладовщик П.1Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству приготовления блюд / Качественное содержание склада в соответствии с требованиями СанПин	100	ежемесячно
	П.2Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	40	
	П.3Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	30	
	П.4Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	25	
6.1.9.7	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды П.1Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	100	ежемесячно
	П.2Соблюдение графика стирки белья	40	
	П.3Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	30	
	П.4Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	25	
6.1.9.8	Плотник, рабочий по комплексному обслуживанию П.1Высокий уровень трудовой и	100	

	исполнительской дисциплины		ежемесячно
	П.2Своевременное устранение неполадок	40	
	П.3. Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	30	
	П.4Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	25	
6.1.9.9	Уборщик служебных помещений П.1Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	100	ежемесячно
	П.2Качественнаяи своевременная уборка помещений ДОУ	40	
	П.3Отзывчивость, участие в жизнедеятельности ДОУ	30	
	П.4Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	25	
6.2	**Квартальная премия**[9] воспитателям, педагогам. младшим воспитателям, реализующим программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей - выполнение плана по дето-дням - выполнение коэффициента по заболеваемости	30% 10 10 10	1 раз в квартал
6.3	**Единовременная премия**		
6.3.1	По итогам подготовки МБДОУ к началу учебного года [10]	фиксированная сумма	1 раз в год июль/август
6.3.2	По итогам работы календарного года [11]	фиксированная сумма	1 раз в год-декабрь
6.3.3	Педагогическим работникам по итогам работы за учебный год (педагогическому персоналу) [12]	фиксированная сумма	1 раз в год-май
6.3.4	За подготовку к летнему оздоровительному сезону [13]	фиксированная сумма	1 раз в год-июнь
6.3.5	За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, за получение грамот и наград вышестоящих организаций,к календарным и праздничным датам	фиксированная сумма	по факту
6.3.6	К юбилейным датам (55, 60, 65, 70 лет)	5000 руб.	по факту

Примечания:

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

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

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

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

[5] На основании Решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников, Приказа отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска

- Управления по делам образования города Челябинска о присвоении квалификационной категории, работникам МБДОУ устанавливается **ежемесячная выплата по результатам аттестации** педагогических работников. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, квалификационной категории, образовании возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

[6] Работающим в МБДОУ воспитателям, младшим воспитателям **за работу с детьми производится ежемесячная выплата** к заработной плате. При работе менее или более чем на ставку заработной платы, выплата насчитывается пропорционально отработанному времени.

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

Выплата производится работникам, состоящим в штате дошкольного образовательного учреждения по основной занимаемой должности.

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

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

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

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

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

Выполнение показателей премирования определяется персонально по каждой группе МБДОУ. Выплата премии производится один раз в квартал в месяце, следующим за отчетным периодом.

Премия работникам начисляется на должностной оклад за фактически отработанное время.
[10] Премирование работников осуществляется на основании Акта проверки готовности МБДОУ к новому учебному году. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам проверки являются данные (оценки), указанные в Акте готовности МБДОУ к новому учебному году.
[11] Премирование работников осуществляется на основании результатов работы МБДОУ в календарном году. Основанием для назначения премиальной выплаты является представление экспертной комиссией сводной таблицы результатов.
[12] Премирование педагогических работников (воспитатели, специалисты) осуществляется на основании достигнутых результатов конкретного педагога, его заслуг, активного участия вработе МБДОУ в учебном году. Основанием для назначения премиальной выплаты является сводная таблица результатов педагогической активности педагогов ДОУ.
[13] Премирование работников осуществляется на основании активного участия в подготовке МБДОУ к летнему оздоровительному сезону. Основанием для назначения премиальных выплат являются данные (оценки), представленные в сводной таблице результатов.