

Согласовано
Председатель ПК
Попов Е.П. Вожаева
« 01 » сентября 20 20 г.



Изменения № 2

в ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД С

ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО

НАПРАВЛЕНИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

ВОСПИТАННИКОВ № 110 г. ЧЕЛЯБИНСКА»

(читать в новой редакции)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по направлению интеллектуального развития воспитанников № 110 г. Челябинска» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

1) Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

2) 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»;

3) 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»;

4) Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

5) Письмом Минобрнауки России № АП-1073/02 от 20.06.2013;

6) 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 органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов, 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.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

5. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждения определяется в соответствии с приложениями 1 – 5 к настоящему Положению.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V 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.

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

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

9. 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.

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

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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, осуществляется на основе ставок заработной платы.

12. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенного 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. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

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

$M_{з.пл.}$ - месячная заработная плата педагогического работника;

$S_{з.пл.}$ - ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю педагогического работника в часах;

$N_{ч.}$ - норма часов педагогической работы в неделю;

$V_{ком.}$ - выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ - выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур}$ - уральский коэффициент.

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

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

17. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

18. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

19. Размер оплаты за один час указанной преподавательской 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.

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

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

22. При оплате труда сторожей применяется суммированный учет рабочего времени. Расчетным периодом устанавливается месяц. Оплата производится согласно утвержденных графиков работы сторожей. Размер оплаты за один час указанной работы сторожа определяется путем деления месячной ставки заработной платы работника за установленную норму часов работы в неделю на месячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности. Месячная заработная плата сторожа,

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. При этом, если сторожем отработано более (или менее) нормы рабочего времени за расчетный месяц, то заработная плата начисляется не менее МРОТ пропорционально отработанного времени.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой лицензированными организациями в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»:

- 4% при установлении подкласса 3.1 класса 3 вредных условий труда на рабочих местах (вредные условия труда 1 степени);
- 8% при установлении подкласса 3.2 класса 3 вредных условий труда на рабочих местах (вредные условия труда 2 степени);
- 12% при установлении подкласса 3.3 класса 3 вредных условий труда на рабочих местах (вредные условия труда 3 степени);
- 16% при установлении подкласса 3.4 класса 3 вредных условий труда на рабочих местах (вредные условия труда 4 степени);
- 24% при установлении класса 4 вредных условий труда на рабочих местах (опасные условия труда).

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

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

Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» в Челябинской области утвержден районный коэффициент в размере 1,15.

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

1) Доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику 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.

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.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, 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;

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 22.07.2008 № 554 «О

минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

6) Повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

7) Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в отдельных группах за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в группах или с обучающимися (далее - коррекционные группы) в размере 20 %;

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах, разработанным в учреждении, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 7, 8 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, которые перечислены в приложении 10 к настоящему Приложению.

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.

31. 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.

32. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность и напряженность) и за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения), а также премиальные выплаты, не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

33. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность и напряженность) устанавливается сроком не более чем на 1 (один) год приказом руководителя учреждения по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

34. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения) устанавливается сроком не более чем на 1 (один) год приказом руководителя учреждения по результатам Протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

35. Для независимого и справедливого распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия).

В состав Комиссии входит не менее 5 (пяти человек), в том числе в обязательном порядке должны быть включены в состав Комиссии:

- заместитель заведующего по АХЧ;
- заместитель заведующего по УВР;
- главный бухгалтер;
- делопроизводитель;
- председатель профсоюзного комитета учреждения.

Регламент работы Комиссии:

1) Комиссия создается сроком на 3 (три) календарных года в январе. Состав Комиссии утверждается на общем собрании трудового коллектива. В случае увольнения или иного выбытия одного из членов Комиссии проводится внеочередное переизбрание выбывшего члена Комиссии на собрании трудового коллектива.

2) Заседания Комиссии проводятся не реже чем 1 (один) раз в год. Заседания проводятся только при условии 100% явки всех членов Комиссии. Допускает отсутствие членов Комиссии только по уважительной причине (больничный лист, нахождение вне города во время очередного ежегодного оплачиваемого отпуска).

3) Во время заседания Комиссия рассматривает показатели оценки эффективности и

результативности деятельности каждого сотрудника пофамильно. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности должны быть представлены работниками на рассмотрение Комиссии не позднее чем за 3 (три) рабочих дня до назначенной даты заседания. О дате заседания работники уведомляются путем размещения объявления на информационных стендах. В случае, если кем-либо из работников не представлены в срок показатели оценки эффективности его труда, Комиссия вправе не учитывать его при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Показатели оценки эффективности и результативности работники заполняют в соответствии с Приложением 10.

4) Результатом работы Комиссии является протокол заседания, в котором указана величина стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада и период установления выплаты. Данный протокол подписывается всеми членами, присутствовавшими на заседании, и передается заведующему для издания приказа.

5) Стоимость 1 (одного) балла принимается равной стоимости 1% от должностного оклада педагогического работника. Всего работник может набрать не более 100 баллов за оцениваемый период (или 100% от должностного оклада).

6) При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда показатели оценки эффективности и результативности деятельности учитываются только для установления выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

7) При установлении стимулирующей выплаты за сложность, напряженность Комиссии на рассмотрение предлагаются ходатайства заместителя заведующего по АХЧ, заместителя заведующего по УВР, главного бухгалтера об установлении указанной выплаты работникам.

Руководитель и иные должностные лица имеют право вносить предложения об отмене или уменьшении размера выплат при отсутствии или недостатке экономии фонда оплаты труда, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, нарушениях организации питания, нарушениях инструкций по охране жизни и здоровья детей, охраны труда, пожарной безопасности, а также на основании письменного аргументированного документа (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного заместителем по учебно-воспитательной работе, инструктором по гигиеническому воспитанию, заместителем по АХЧ, контролирующим определенный вид работы.

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением протокола (или оценочным листом) в бухгалтерию для начисления надбавок.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

36. Стимулирующая выплата за выполнение особо важных (срочных) работ осуществляется по итогам выполнения таких работ на основании ходатайств руководителя и иных должностных лиц, представленных на рассмотрение Комиссии. Особо важными работами считаются:

- подготовка объектов к учебному году;
- подготовка и проведение районных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно – практических конференций, спартакиад, мастер-классов;
- устранение последствий аварийных ситуаций (прорыв водопровода, канализации, срочные незапланированные ремонтные работы, предоставление и сдача срочной внеплановой информации или отчетности).

37. Выплата премий осуществляется единовременно. Премияльные выплаты производятся на основании протокола заседания Комиссии, который заполняется в соответствии с приложениями 7, 8 и 11 к настоящему Положению. Так же при определении премиальных выплат Комиссия рассматривает ходатайства руководителя и иных должностных лиц о поощрении сотрудников. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы ограничен: не более 150% должностного оклада по младшему обслуживающему персоналу за один отчетный период, не более 100% должностного оклада по остальным категориям работников за один отчетный период. Основания для премиальных выплат перечислены в приложениях 7 и 8 к настоящему Положению.

38. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- до 100%, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- до 50% при отсутствии надлежащим образом оформленной и в полном объеме рабочей документации;
- до 50% работникам, при их отсутствии на работе по причине прогула;
- до 50% при поступлении обоснованных жалоб со стороны родителей и коллег на действия работника;
- до 50% при наличии нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, по результатам внутренних проверок (инвентаризация, снятие остатков готовых блюд на кухне или в группе при раздаче воспитанникам);
- до 50% при нарушениях в организации питания;
- до 50% или 100% при наличии действующих дисциплинарных взысканий (замечание или выговор соответственно);
- до 20% при наличии нарушений санитарно-эпидемиологического режима, нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, нарушении инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности и пожарной безопасности;
- до 10% при посещаемости воспитанников менее 70%;
- до 10% при наличии задолженности по родительской плате свыше 3 (трех) месяцев.

Решение об уменьшении размера стимулирующей выплаты принимает Комиссия на основании служебных записок заместителей заведующего по учебно-методической работе и административно-хозяйственной части, главного бухгалтера.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

39. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. 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.

Размеры должностных окладов руководителя учреждения по группам по оплате труда установлены в приложении 9 к настоящему Положению.

41. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждением приведены в приложении 6 к настоящему Положению и устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

42. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется

группа по оплате труда руководителя.

Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда осуществляется на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов (Приложение 9 к настоящему Положению):

Группа по оплате труда руководителя учреждения утверждается приказом 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 руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

44. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом 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.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом 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.

45. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

46. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

47. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной

заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

48. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

49. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

50. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30% процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

51. 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, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

52. 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 приложений 8 и 10 к настоящему Положению.

53. 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.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

54. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

55. Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения,

а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

56. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

57. Из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь может быть оказана по следующим основаниям и в следующих размерах:

- в размере 10 000,00 руб. по случаю смерти близкого родственника (супруг или супруга, родители, дети, родные братья или сестры);
- в размере не более одного должностного оклада (административно-управленческий и педагогический персонал) или двух должностных окладов (учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал) на оздоровление не более одного раза в год.
- в размере не более одного должностного оклада (административно-управленческий и педагогический персонал) или двух должностных окладов (учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал):

* при первичном установлении инвалидности;

* при несчастном случае или стихийном бедствии, таких как: кража, разбойное нападение, ДТП, повлекшее телесные повреждения работника или его близкого родственника, пожар, наводнение, затопление;

Материальная помощь оказывается только тем сотрудникам, для которых работа в МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска» является основным местом работы.

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

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

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

**Размеры окладов
(должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий
рабочих**

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

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

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания	4 287

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

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Повар	4 830
2 квалификационный уровень	Плотник, слесарь (ремонтник, электрик)	5 747

**Размеры окладов
(должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп 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	4 777

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5 643

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; специалист по охране труда; юрист-консульт	6 509

**Размеры окладов
(должностных окладов, ставок заработной платы)**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп 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	Помощник воспитателя	5 747

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5 966

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9 600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11 300

3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12 800
4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15 100

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	14 644
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	17 356

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

**Размеры
окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и
фармацевтических работников**

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

**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	5 500

Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
«ДС № 110 г. Челябинска»

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	6 509

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

Приложение 6
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
«ДС № 110 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
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		25
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
	- сенсорной комнаты		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории 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
15.	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30

Примечания:

<*> Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<***> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения.

<****> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные в учредительных документах.

По показателю «количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

Приложение 7
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
«ДС № 110 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера <1>
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность	до 100%
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
3)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%
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)	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <2>: - «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	10%

	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»	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <3>:	
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях: - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше	10% 15% 20%
2)	педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 пункта 4) за стаж работы в отрасли при стаже работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 лет и выше	10% 15% 20%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	педагогическим работникам: - I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	20% 30%
2)	работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данном учреждении	15%
3)	за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям; - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1 000,00 рублей 500,00 рублей
6.	Премияльные выплаты <4>:	
1)	по итогам работы за отчетный период	до 100%
2)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 150%
3)	к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 и 70 лет)	3 000,00 рублей

4)	к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, Новый год)	1 000,00 рублей
5)	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30%

<1> Размер выплаты за сложность, напряженность, за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения, премиальных выплат по итогам работы за отчетный период, периодичность установления данных выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с протоколом заседания Комиссии.

<2> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника.

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

<4> Отчетными периодом являются: месяц, 1 квартал, 2 квартал, 3 квартал, 4 квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Примечания:

Размер выплат в процентном отношении устанавливается к должностному окладу.

Выплаты, установленные подпунктами 1, 3 пункта 5 настоящего приложения, производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителям заведующего, главному бухгалтеру
МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера <1>
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	50%
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3 800,00 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «Кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «Доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% 15%
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <2>: - «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».	10%

4.	Премииальные выплаты <3>:	
1)	по итогам работы за отчетный период	до 100%
2)	к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 и 70 лет)	3 000,00 рублей
3)	к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, Новый год)	1 000,00 рублей

 <1> Размер выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения, премиальных выплат по итогам работы за отчетный период, периодичность установления данных выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с протоколом заседания Комиссии.

<2> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника.

<3> Отчетными периодом являются: месяц, 1 квартал, 2 квартал, 3 квартал, 4 квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Примечания:

Размер выплат в процентном отношении устанавливается к должностному окладу.

Размер выплат стимулирующего характера заведующему устанавливается по приказу Комитета по делам образования города Челябинска. Выплаты заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Приложение 9
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
«ДС № 110 г. Челябинска»

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	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

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	37 527,00	35 253,00	32 865,00	28 203,00	25 814,00

**Показатели
оценки эффективности работы работников учреждения для назначения
стимулирующей выплаты за личный вклад работника в достижение
эффективности работы учреждения**

1. Административно-управленческий персонал (заместитель заведующего по учебно-методической работе)

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Результат
1.	Участие в обновлении информации на сайте ДОУ	Актуальная информация на сайте ДОУ	10 б.
2.	Использование в работе дистанционных технологий	Использование в работе дистанционных технологий	10 б.
3.	Организация открытых мероприятий в ДОУ	Организация открытых мероприятий (утренники, собрания, совещания)	10 б.
4.	Высокий уровень координации и контроля работы образовательного процесса	Своевременно и качественно оформленная документация педагогами (планы, программы, журналы утреннего приема и т.п.)	5 б.
5.	Информационное обеспечение образовательного процесса	Своевременная и актуальная информация для родителей и педагогов (информационные стенды, общие группы в Viber)	5 б.
6.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ	Участие педагогов в мероприятиях различного уровня (грамоты, дипломы, сертификаты, благодарственные письма)	10 б.
7.	Выполнение в установленный срок заданий, поручений. Сдача в срок отчетной документации.	Своевременное и качественное выполнение заданий, поручений, своевременная сдача отчетной документации.	10 б.
8.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5 б.
9.	Транслирование опыта	Представление опыта (публикации, статьи)	Всероссийский уровень 15 б. Муниципальный уровень 10 б.
10.	Результативное участие воспитанников в конкурсах, исследовательской работе, инновационной деятельности и других мероприятиях различного уровня	Результативное участие воспитанников в конкурсах, исследовательской работе, инновационной деятельности и других мероприятиях различного уровня (грамоты, дипломы, сертификаты)	I место 10 б. II место 8 б. III место 6 б. Лауреат 4 б. Участник 2 б.
11.	Организация работы по повышению профессионального уровня педагогов.	Аттестация, своевременность прохождения педагогических курсов, самообразование педагогов, участие в методической работе	10 б.

2. Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель)

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Результат
1.	Посещаемость воспитанников	Выполнение плана (приказа Комитета по делам образования) по дням функционирования (табеля учета посещаемости, анализ бухгалтера)	Выполнение плана на 100%: 5 б.
2.	Своевременное и качественное оформление рабочей документации	Своевременно и качественно оформленные документы	5 б.

3.	Мероприятия, проведенные с участием родителей	Отчеты педагогов о проведенных мероприятиях, протоколы родительских собраний	5 б.
4.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	Среднее количество дней, пропущенных ребенком по болезни (число дней, пропущенных воспитанниками по болезни / среднесписочная численность детей)	Менее 10 дней: 2 б.
5.	Результативное участие воспитанников в конкурсах, исследовательской работе, инновационной деятельности и других мероприятиях различного уровня	Результативное участие воспитанников в конкурсах, исследовательской работе, инновационной деятельности и других мероприятиях различного уровня (грамоты, дипломы, сертификаты)	I место 10 б. II место 8 б. III место 6 б. Лауреат 4 б. Участник 2 б.
6.	Проведение и посещение открытых занятий. Участие в семинарах, вебинарах, конференциях в качестве слушателя и выступающего.	Программы проведенных и посещенных мероприятий	Проведение, выступление: На уровне ДОУ 5 б. На уровне района 10 б. На уровне города 15 б. Посещение, участие: На уровне ДОУ 1 б. На уровне района 2 б. На уровне города 3 б.
7.	Транслирование опыта	Представление опыта (публикации, статьи)	Всероссийский уровень 5 б. Муниципальный уровень 10 б.
8.	Соблюдение требований безопасности при организации воспитательно - образовательного процесса (охрана жизни и здоровья воспитанников, СанПиН и др.)	Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности при организации воспитательно - образовательного процесса	5 б.
9.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет (План и отчет по наставничеству. Результат работы молодого педагога)	15 б.
10.	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников (в т.ч. праздников, соревнований, конкурсов)	Подготовленные и проведенные мероприятия для воспитанников (в т.ч. праздники, соревнования, конкурсы)	Ведущий, персонажи в роли: 5 б. Участие в подготовке: 2 б.
11.	Отсутствие задолженности по родительской плате	Отсутствие задолженности по родительской плате	5 б.
12.	Использование дистанционных технологий в работе	Организация дистанционного обучения (Размещение мероприятия на официальном сайте ДОУ)	5 б. (за каждое мероприятие)
13.	Создание развивающей среды в ДОУ в соответствии с ФГОС дошкольного образования.	Справка по результатам контроля.	Соответствие развивающей среды: 90-100% 3 б. 80-90% 2 б. 70-80% 1 б. менее 70% 0 б.
14.	Общественная активность	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский уровень: 10 б. Региональный уровень: 8 б. Муниципальный уровень: 6 б. Участие: 4 б.

3. Педагогические работники (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Результат
1.	Результативное участие воспитанников в конкурсах, исследовательской работе, инновационной деятельности и других мероприятиях различного уровня	Результативное участие воспитанников в конкурсах, исследовательской работе, инновационной деятельности и других мероприятиях различного уровня (грамоты, дипломы, сертификаты)	I место 20 б. II место 15 б. III место 10. Лауреат 8 б. Участник 2 б.
2.	Мероприятия, проведенные с участием родителей	Спортивные и музыкальные праздники, в которых родители принимают участие	10 б.
3.	Проведение и посещение открытых занятий. Участие в семинарах, вебинарах, конференциях в качестве слушателя и выступающего.	Программы проведенных и посещенных мероприятий	Проведение, выступление: На уровне ДОУ 5 б. На уровне района 10 б. На уровне города 15 б. Посещение, участие: На уровне ДОУ 1 б. На уровне района 2 б. На уровне города 3 б.
4.	Транслирование опыта	Представление опыта (публикации, статьи)	Всероссийский уровень 5 б. Муниципальный уровень 10 б.
5.	Соблюдение требований безопасности при организации воспитательно - образовательного процесса (охрана жизни и здоровья, СанПиН и др.)	Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности при организации воспитательно - образовательного процесса	5 б.
6.	Организация и проведении мероприятий для воспитанников (в т.ч. праздников, соревнований, конкурсов)	Подготовленные и проведенные мероприятия для воспитанников (в т.ч. праздники, соревнования, конкурсы)	10 б.
7.	Своевременное и качественное оформление рабочей документации	Своевременно и качественно оформленные документы	5 б.
8.	Использование дистанционных технологий в работе	Организация дистанционного обучение (Размещение мероприятия на официальном сайте ДОУ)	5 б. (за каждое мероприятие)
9.	Общественная активность	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский уровень: 20 б. Региональный уровень: 15 б. Муниципальный уровень: 10 б. Участие: 5 б.

4. Педагогические работники (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог)

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Результат
1.	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, фестивалях	Результативное участие воспитанников в смотрах, конкурсах, фестивалях (грамоты, дипломы, сертификаты)	I место 20 б. II место 15 б. III место 10. Лауреат 8 б. Участник 2 б.
2.	Мероприятия, проведенные с участием родителей	Мероприятия, проведенные с участием родителей	5 б.
3.	Использование дистанционных технологий в работе	Организация дистанционного обучение (Размещение мероприятия на официальном сайте ДОУ)	5 б. (за каждое мероприятие)

4.	Проведение и посещение открытых занятий. Участие в семинарах, вебинарах, конференциях в качестве слушателя и выступающего.	Программы проведенных и посещенных мероприятий	Проведение, выступление: На уровне ДОУ 5 б. На уровне района 10 б. На уровне города 15 б. Посещение, участие: На уровне ДОУ 1 б. На уровне района 2 б. На уровне города 3 б.
5.	Транслирование опыта	Представление опыта (публикации, статьи)	Всероссийский уровень 5 б. Муниципальный уровень 10 б.
6.	Соблюдение требований безопасности при организации воспитательно - образовательного процесса (охрана жизни и здоровья, СанПиН и др.)	Отсутствие замечаний по соблюдению требований безопасности при организации воспитательно - образовательного процесса	5 б.
7.	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников (в т.ч. праздников, соревнований, конкурсов)	Подготовленные и проведенные мероприятия для воспитанников (в т.ч. праздники, соревнования, конкурсы)	Ведущий, персонажи в роли: 5 б. Участие в подготовке: 2 б.
8.	Своевременное и качественное оформление рабочей документации	Своевременно и качественно оформленные документы	5 б.
9.	Взаимодействие с родителями воспитанников ДОУ	Проведение консультаций в рамках своей профессиональной деятельности	10 б.
10.	Общественная активность	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский уровень: 20 б. Региональный уровень: 15 б. Муниципальный уровень: 10 б. Участие: 5 б.

5. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя)

№ п/п	Показатель критерия	Индикатор критерия	Результат
1.	Санитарно-гигиеническое содержание группового помещения, санитарной комнаты группы, игрового оборудования на прогулочном участке	Соблюдение и выполнение инструкций	20 б.
2.	Участие в непрерывном образовательном процессе	Подготовка и помощь в проведении учебных занятий, привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков	25 б.
3.	Участие в подготовке и проведении мероприятий в ДОУ	Подготовка и проведение мероприятий для воспитанников (в т.ч. праздники, соревнования, конкурсы). Подготовка к проведению иных мероприятий в ДОУ (семинары, совещания)	10 б.
4.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	Соблюдение требований безопасности при организации воспитательно - образовательного процесса (охрана жизни и здоровья, СанПиН и др.)	20 б.
5.	Качественная организация питания в группах	Сервировка, соблюдение графиков выдачи пищи и питьевого режима, температурного режима блюд	25 б.

6. Административно-управленческий персонал (заместитель заведующего по административно-хозяйственной части)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	10 б.
2.	Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов	15 б.
3.	Обеспечение достижения экономии топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов	10 б.
4.	Своевременное и качественное предоставление срочной информации по запросу Учредителя, надзорных органов	10 б.
5.	Своевременный сбор и предоставление информации: сметы, договора, коммерческие предложения и т.п. для формирования и открытия финансирования.	15 б.
6.	Контроль и обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов оборудования и своевременное проведение его ремонта.	10 б.
7.	Контроль и обеспечение работы системы отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения	10 б.
8.	Высокое качество подготовки и обеспечения ремонтных работ	10 б.
9.	Контроль и обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОО	10 б.

7. Административно-управленческий персонал (главный бухгалтер)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	10 б.
2.	Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов	10 б.
3.	Обеспечение экономии по энергоресурсам. Отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженностей	15 б.
4.	Своевременное и качественное предоставление срочной информации по запросу Учредителя, надзорных органов	10 б.
5.	Качественная организация работы по обеспечению финансирования ДОО (своевременный сбор и предоставление информации: сметы, договора, коммерческие предложения и т.п.)	10 б.
6.	Качественное ведение бухгалтерской документации в соответствии с графиком документооборота	10 б.
7.	Своевременная и качественная сдача отчетности в соответствии с графиком	10 б.
8.	Обеспечение целевого использования бюджетных и внебюджетных средств	15 б.
9.	Постоянный анализ доходов и расходов. Своевременное и обоснованное принятие решений по изменению плана финансовой деятельности	10 б.

8. Учебно-вспомогательный персонал (делопроизводитель, инспектор по кадрам)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Качественное и своевременное ведение журналов регистрации документации	10 б.
2.	Своевременное составление приказов	15 б.
3.	Обеспечение бесперебойного документооборота ДОО	15 б.
4.	Своевременное и качественное предоставление срочной информации по запросу Учредителя, надзорных органов	10 б.
5.	Своевременное и качественное предоставление отчетов согласно графика	10 б.
6.	Надлежащее состояние личных дел сотрудников / воспитанников	15 б.
7.	Надлежащее состояние архива приказов, личных дел сотрудников / воспитанников	15 б.
8.	Качественная работа по составлению электронных баз данных сотрудников / воспитанников (для пенсионного фонда, для программы 1С, для системы «Сетевой город»)	10 б.

9. Учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Качественное и своевременное ведение бухгалтерской документации	10 б.
2.	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины	10 б.
3.	Обеспечение бесперебойного документооборота ДОО	10 б.
4.	Своевременное и качественное предоставление срочной информации по запросу Учредителя, надзорных органов	10 б.
5.	Своевременное и качественное предоставление отчетов согласно графика	15 б.

6.	Выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей	15 б.
7.	Надлежащее состояние архива бухгалтерской документации	15 б.
8.	Качественная работа по составлению электронных баз данных сотрудников / воспитанников (для пенсионного фонда, для программы 1С, для системы «Сетевой город»)	15 б.

10. Учебно-вспомогательный персонал (контрактный управляющий)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Своевременность заключения договоров по обеспечению деятельности ДОУ	20 б.
2.	Своевременное и качественное ведение сайта zakupki.gov	20 б.
3.	Своевременное и качественное проведение электронных аукционов	20 б.
4.	Своевременная и качественная сдача отчетности	20 б.
5.	Качественная работа с поставщиками работ и услуг для обеспечения деятельности ДОУ	20 б.

11. Учебно-вспомогательный персонал (инженер по ОТ и ТБ)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	25 б.
2.	Своевременное проведение внепланового, периодического и внепланового инструктажа работников ДОУ	25 б.
3.	Своевременное и качественное ведение документации	25 б.
4.	Своевременная и качественная сдача отчетности	25 б.

12. Учебно-вспомогательный персонал (инженер-программист)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники ДОУ	25 б.
2.	Обеспечение бесперебойной работы официальных сайтов, необходимых для деятельности ДОУ	25 б.
3.	Своевременное и качественное изготовление (обновление) сертификатов ЭЦП	25 б.
4.	Консультирование по работе с компьютерной техникой программным обеспечением, в сети интернет.	25 б.

13. Учебно-вспомогательный персонал (инструктор по гигиеническому воспитанию)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Взаимодействие с поликлиникой и врачом	25 б.
2.	Качественное ведение медицинской документации, отчетности	25 б.
3.	Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ	25 б.
4.	Содержание медицинских кабинетов в надлежащем состоянии	25 б.

14. Обслуживающий персонал (кладовщик, завхоз)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Своевременность обеспечения ДОУ продуктами питания, хозяйственными товарами	15 б.
2.	Отсутствие нарушений по итогам инвентаризации	20 б.
3.	Обеспечение бесперебойной и надежной работы всех видов оборудования и своевременное проведение его ремонта.	15 б.
4.	Обеспечение работы системы отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения	20 б.
5.	Высокое качество подготовки и обеспечения ремонтных работ	15 б.
6.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ	15 б.

15. Обслуживающий персонал (повар)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи	20 б.
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению норм закладки	20 б.
3.	Отсутствие нарушений по итогам инвентаризации	20 б.

4.	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранению суточных проб	20 б.
5.	Образцовое содержание пищеблока в соответствии с СанПиН. Проведение генеральных уборок.	20 б.

16. Обслуживающий персонал (кухонный рабочий)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Образцовое содержание пищеблока в соответствии с СанПиН.	25 б.
2.	Отсутствие нарушений по итогам инвентаризации	25 б.
3.	Отсутствие замечаний по своевременному ведению документации на пищеблоке, хранению суточных проб	25 б.
4.	Оказание помощи воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста	25 б.

17. Обслуживающий персонал (машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Образцовое содержание прачечной и бельевого склада в соответствии с СанПиН. Проведение генеральных уборок.	25 б.
2.	Отсутствие нарушений по итогам инвентаризации	25 б.
3.	Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки	25 б.
4.	Оказание помощи воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста	25 б.

18. Обслуживающий персонал (уборщик территорий)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Образцовое содержание территории и прилегающей к ней территории по периметру	25 б.
2.	Строгое соблюдение и выполнение СанПиН, норм ППБ, ОТ и ТБ, ГО и ЧС	25 б.
3.	Образцовое содержание оборудования, мебели, рабочего инвентаря	25 б.
4.	Оперативность и качество выполнения заявок по срочной уборке территории	25 б.

19. Обслуживающий персонал (сторож)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Организация охранной деятельности и пропускного режима в здании и на территории ДООУ в период дежурства, внесение записи в специальном журнале	25 б.
2.	Строгое соблюдение и выполнение СанПиН, норм ППБ, ОТ и ТБ, ГО и ЧС	25 б.
3.	Обеспечение сохранности имущества, помещений, детских игровых участков	25 б.
4.	Оказание помощи работникам в содержании здания и обеспечения деятельности ДООУ	25 б.

20. Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию зданий)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	25 б.
2.	Строгое соблюдение и выполнение СанПиН, норм ППБ, ОТ и ТБ, ГО и ЧС	25 б.
3.	Образцовое содержание оборудования, мебели, рабочего инвентаря	25 б.
4.	Оказание помощи работникам в содержании здания и обеспечения деятельности ДООУ	25 б.

21. Обслуживающий персонал (плотник)

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	25 б.
2.	Строгое соблюдение и выполнение СанПиН, норм ППБ, ОТ и ТБ, ГО и ЧС	25 б.
3.	Образцовое содержание оборудования, мебели, рабочего инвентаря	25 б.
4.	Оказание помощи работникам в содержании здания и обеспечения деятельности ДООУ	25 б.

**Показатели
оценки эффективности работы работников учреждения для назначения
премиальных выплат работникам по итогам отчетного периода**

№ п/п	Показатель критерия	Результат
1.	Сотрудничество в достижении общих целей ДОУ:	
	- участие в ремонтных и хозяйственных работах	20 б.
	- замещение отсутствующего работника по производственной необходимости	20 б.
2.	Благоустройство территории ДОУ:	
	- участие в санитарных уборках	20 б.
	- участие в озеленении	20 б.
3.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	20 б.
4.	Обеспечение достижения экономии топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов	10 б.
5.	Обеспечение сохранности и надлежащего использования имущества ДОУ	20 б.
6.	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности	20 б.