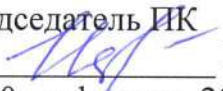


Согласовано
Председатель ПК
 Е.А. Исаева
« 10 » февраля 2025 года

Утверждено
Заведующий
МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска»
 И.Г. Семенова
« 10 » февраля 2025 года
Приказ № 10021 от 10.02.2025



Изменения № 11
в ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирующих выплатах
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 110 г. ЧЕЛЯБИНСКА»
(читать в новой редакции)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 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;

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

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

$K_{\text{ур}}$ - 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.

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 отработанному времени.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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 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 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 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).

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

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

2) Доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

5) Доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 20% 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 часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

7) Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя:

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

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 110 г. Челябинска», определяется в соответствии с Приложением 6-1 к настоящему Положению».

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ 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.

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 к 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 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 приказом руководителя учреждения по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

35. Премиальные выплаты, в том числе и по итогам работы за отчетный период, устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании Протокола (с приложением оценочных листов) заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

36. 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 7 (семи человек), в том числе в обязательном порядке:

- главный бухгалтер;
- заместитель заведующего по АХЧ, заведующий хозяйством;
- инструктор по гигиеническому воспитанию;
- старший воспитатель;
- специалист по кадрам;
- 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 или в абсолютной величине и период установления выплаты. Данный протокол подписывается всеми членами, присутствовавшими на заседании, и передается заведующему для издания приказа.

5) При установлении стимулирующей выплаты за сложность и напряженность Комиссии на рассмотрение предлагаются ходатайства главного бухгалтера, заместителя заведующего по АХЧ, заведующего хозяйством, инструктора по гигиеническому воспитанию, старшего воспитателя об установлении указанной выплаты работникам.

6) При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для установления выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения Комиссии на рассмотрение предлагаются ходатайства главного бухгалтера, заместителя заведующего по АХЧ, заведующего хозяйством, инструктора по гигиеническому воспитанию, старшего воспитателя об установлении указанной выплаты работникам.

7) При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для установления премиальных выплат (в том числе и за отчетный период) учитываются показатели оценки эффективности и результативности деятельности, оформленные в оценочных листах на каждого работника (Приложение 11). Всего работнику может быть установлено:

- не более 100% от должностного оклада административно-управленческому персоналу;
- не более 150% от должностного оклада педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу;
- не более 200% от должностного оклада обслуживающему персоналу, а также врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу

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 главным бухгалтером, заместителем заведующего по АХЧ, заведующим хозяйством, старшим воспитателем, инструктором по гигиеническому воспитанию, контролирующим определенный вид работы.

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующей период и передает его с приложением протокола в бухгалтерию для начисления надбавок.

37. 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 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);

- устранение последствий погодных условий (обильные осадки (дождь и снег), шквалистый ветер, засуха);
- предоставление и сдача срочной внеплановой информации или отчетности.

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 главного бухгалтера, заместителя заведующего по АХЧ, заведующего хозяйством, старшего воспитателя, инструктора по гигиеническому воспитанию.

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.

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. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части, выплата

осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

50. Решение об оказании материальной помощи и материальной помощи к отпуску руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом

51. 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.

52. 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, а также в соответствии разделу «V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

53. 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, а также с учетом раздела «VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» и Приложения 8 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

54. 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

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

56. 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.

57. 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.

58. 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 4 000,00 руб. на оздоровление не более одного раза в год.
- в размере 5 000,00 руб.:

- * 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.

59. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника. При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно к любой части отпуска от 14 календарных дней по выбору работника.

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

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

61. 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	7 218

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Повар	7 702
2 квалификационный уровень	Плотник, слесарь (ремонтник, электрик)	7 702

Размеры окладов
(должностных окладов, ставок заработной платы)

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

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

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7 832

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8 123

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные 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; юрисконсульт	8 799
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	9 974

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 второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 586

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 231
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	16 308
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	19 220

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС № 110
г. Челябинска»

**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 гигиеническому воспитанию	9 449

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	8 799

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"».

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.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися <1>:	
1)	работу в коррекционных и комбинированных группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных и комбинированных группах	20%
2)	работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15%
3)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):	
	воспитателям	3 000 рублей
	помощникам воспитателей, младшим воспитателям	1 500 рублей
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися <2>:	
1)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %

<1> выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

<2> выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

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 (% от должностного оклада)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы <5>:	
1)	за сложность, напряженность	до 100 %
2)	выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ <5>:	
1)	работникам 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 учреждения	10%
	- «доктор наук» по профилю учреждения	15%
2)	наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений (при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин); - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	10%
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет <2>:	
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим	

	воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 месяца до 1 года	5%
	- от 1 года до 3 лет	10%
	- от 3 до 5 лет	15%
	- от 5 лет и выше	20%
2)	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы <3>	
	- 1 год	60 000 рублей
	- 2 года	100 000 рублей
	- 3 года	140 000 рублей
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	выплата педагогическим работникам <4>:	
	- I квалификационную категорию	20%
	- высшую квалификационную категорию	30%
6.	Премияльные выплаты <5>:	
1)	ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100%
2)	по итогам работы за отчетный период педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу (отчетный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 150%
3)	по итогам работы за отчетный период обслуживающему персоналу (отчетный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 200%
4)	по итогам работы за отчетный период врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу (отчетный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 200%
5)	к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, Новый год)	2 000 рублей
6)	к юбилейным датам работника (каждые 5 лет, начиная с 50 лет)	3 000 рублей

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

<2> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<3> Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта. В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Выплата молодым специалистам осуществляется также при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную

службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта). В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения. Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста. Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

<4> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

<5> Выплаты производятся в соответствии разделу «VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

Примечания:

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

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

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

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

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

Выплата за выполнение особо важных (срочных) работа зависит от суммы экономии фонда оплаты труда и вклада работника, который определяется комиссией.

Приложение 8
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
«ДС № 110 г. Челябинска»

**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.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы <1>	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ <1>	
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.	Премияльные выплаты <1>:	
1)	по итогам работы за отчетный период (отчетный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 100%

2)	к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, Новый год)	2 000,00 рублей
3)	к юбилейным датам работника (каждые 5 лет, начиная с 50 лет)	3 000,00 рублей

<1> Выплаты производятся в соответствии разделу «VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения.

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

Примечания:

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	49 260	46 280	43 145	37 024	33 889

**Показатели
оценки эффективности работы работников учреждения для установления
премиальных выплат**

Заместитель заведующего по АХЧ

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Заполнение информации в системе ГИС «Энергоэффективность»	Соблюдение установленных сроков и качества	25%
Подготовка учреждения к отопительному сезону		25%
Обеспечение экономии лимитов ТЭР		25%
Обеспечение списания и утилизации ОС		25%
По итогам работы за квартал		
Выполнение необходимых объемов текущих и капитальных ремонтов, обеспечение их сметной документацией	Соблюдение установленных сроков и качества	50%
Качественное ведение документации по противопожарной и электробезопасности, электро и водопотреблению, техническому обслуживанию здания		50%
По итогам работы за месяц		
Предоставление информации, формирование отчетности по запрашиваемым формам в СП МКУ ЦОДОО	Соблюдение установленных сроков и качества	50%
Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения		50%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Главный бухгалтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Работа на официальных сайтах:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
Заполнение информации в системе prosapfir.ru		20%
Размещение муниципального задания на сайте bus.gov.ru		20%
Размещение отчета об исполнении муниципального задания на сайте bus.gov.ru		20%
Размещение плана ФХД на сайте bus.gov.ru		20%
Размещение сведений о субсидиях, выделенных на иные цели на сайте bus.gov.ru		20%
По итогам работы за квартал		
Своевременное и качественное представление квартальной отчетности и информации:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
Бухгалтерская отчетность в системе СМАРТ на основании приказа Комитета по делам образования города Челябинска		50%
Налоговая отчетность (РСВ, 6 НДФЛ, 4-ФСС) в соответствии законодательству		30%
Статистическая отчетность ЗП-образование в соответствии законодательству		10%
Информация по з/плате в системе Барсе		10%
По итогам работы за месяц		
Качество ведения бухгалтерского учета	Отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	10%
Своевременное и качественное представление ежемесячной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 75%
Ежемесячная бухгалтерская отчетность на основании приказа Комитета по делам образования города Челябинска		25%
Ежемесячная налоговая отчетность (уведомление по ЕНП, РСВ, ЕФС)		25%
Ежемесячная статистическая отчетность П-4		25%
Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	Целевое использование средств субсидии	15%

 * - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Ведущий бухгалтер, бухгалтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Работа в системе ЕГИССО (размещение информации)	Соблюдение установленных сроков и качества	50%
Работа в системе ПГС (рассмотрение поданных заявлений, заполнение мониторинга)		50%
Проведение ежегодной инвентаризации имущества и расчетов		50%
По итогам работы за квартал		
Предоставление информация в СП МКУ ЦОДОО по организации питания за квартал	Соблюдение установленных сроков и качества	50%
Сдача статистической отчетности по форме П-2		50%
Заполнение данных о посещаемости в СГО		50%
По итогам работы за месяц		
Предоставление информации в СП МКУ ЦОДОО по выполнению натуральных норм, дето-дней	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Сдача статистической отчетности по формам П-1, П-услуги		75%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Контрактный управляющий

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Проведение конкурсных процедур	Соблюдение установленных сроков и качества	50%
Составление и размещение отчетности по СМП		50%
Размещение в ЕИС заключенных контрактов и информации об их исполнении		50%
По итогам работы за квартал		
Информация в СП МКУ ЦОДОО по организации закупок	Соблюдение установленных сроков и качества	100%
Внесение изменений в план-график закупок в соответствие изменениям в ПФХД		50%
По итогам работы за месяц		
Подписание электронных документов об исполнении контрактов в ЕИС	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Контроль законности, своевременности правильности оформления контрактов на закупки		75%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Специалист по кадрам, делопроизводитель

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Подготовка локальных нормативных актов, положений, составление должностных инструкций	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Ведение воинского учета в организации и бронирование ГПС		75%
По итогам работы за квартал		
Работа с архивом, ведение номенклатуры дел	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Постоянный контроль за электронной почтой (срочные задания Комитета по делам образования, СП МКУ ЦОДОО)		75%
По итогам работы за месяц		
Отправка, прием, регистрация и разнесение по кабинетам входящей и исходящей корреспонденции	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Работа в системе СГО (воспитанники, сотрудники)		75%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Инженер по ОТ и ТБ

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам		75%
По итогам работы за квартал		
Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ, ПБ и электробезопасности	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Предоставление информации, формирование отчетности по запрашиваемым формам		75%
По итогам работы за месяц		
Проведение вводного инструктажа по охране труда, координация проведения первичного, периодического, внепланового и целевого инструктажа	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда		75%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Инженер-программист

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Поддержание и обновление сайта Учреждения в Интернете.	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Генерация ЭЦП юридического лица, должностных лиц		75%
По итогам работы за квартал		
Разработка и реализация систем профилактических мер.	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Предоставление информации, формирование отчетности по запрашиваемым формам		75%
По итогам работы за месяц		
Поддержание рабочего состояния программного обеспечения персональных компьютеров пользователей, подключенных и неподключенных к сети, принтеров, сканов	Соблюдение установленных сроков и качества	75%
Обеспечение бесперебойной работы персональных компьютеров		75%

 * - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Инструктор по гигиеническому воспитанию

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%
Результаты организации и контроля соблюдения санэпидрежима в МБДОУ (не менее 8 проверок за отчетный год)	Количество актов по итогам внутренних проверок	50%
По итогам работы за квартал		
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%
Качественное ведение документации	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
По итогам работы за месяц		
Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников	Снижение уровня заболеваемости	100%
Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм по основным продуктам, сбалансированность, качество питания)	Высокий уровень организации питания	100%

 * - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Заведующий хозяйством

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%
Экономия топливно-энергетических ресурсов: - электроэнергия - водоснабжение	Экономия ТЭР	50%
По итогам работы за квартал		
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%
Качественное ведение документации по учету продуктов и ТМЦ	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
По итогам работы за месяц		
Содержание склада продуктов в соответствии с СанПин	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
Качественное хранение продуктов с целью предотвращения их потерь и порчи	Отсутствие фактов списания продуктов по причине порчи и потерь	100%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Повар, кухонный рабочий

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%
Экономия топливно-энергетических ресурсов: - электроэнергия - водоснабжение	Экономия ТЭР	50%
По итогам работы за квартал		
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%
Качественное ведение документации по пищеблоку	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
По итогам работы за месяц		
Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%
Качество приготовления пищи, соблюдение технологии приготовления		100%
Соблюдение работником графика выдачи пищи		50%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%
Экономия топливно-энергетических ресурсов: - электроэнергия - водоснабжение	Экономия ТЭР	50%
По итогам работы за квартал		
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%
Качественное хранение, ремонт и подготовка праздничных костюмов для праздников	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
По итогам работы за месяц		
Содержание складов белья в соответствии с СанПин	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
Выполнение графика смены белья, ведение карточек спецодежды		100%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, плотник

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%
Экономия топливно-энергетических ресурсов: - электроэнергия - водоснабжение	Экономия ТЭР	50%
По итогам работы за квартал		
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%
Качественное выполнение дополнительных работ в целях соответствующего содержания здания и территории МБДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
По итогам работы за месяц		
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
Качественный и своевременный ремонт детской и игровой мебели, инвентаря для уборки участков, помещений		100%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Уборщик территорий

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%
Экономия топливно-энергетических ресурсов: электроэнергия, водоснабжение	Экономия ТЭР	50%
По итогам работы за квартал		
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%
Своевременные и качественные подрезка деревьев и кустарников, уборка снега и сосулек с крыш зданий и сооружений на территории МБДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
По итогам работы за месяц		
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок на участке, угрожающих здоровью и жизнедеятельности детей и взрослых	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
Качественное санитарное состояние прилегающей территории к МБДОУ		100%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Сторож, вахтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%
Экономия топливно-энергетических ресурсов: электроэнергия, водоснабжение	Экономия ТЭР	50%
По итогам работы за квартал		
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%
Качественное выполнение дополнительных работ в целях соответствующего содержания здания и территории МБДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
По итогам работы за месяц		
Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны, в том числе в выходные и праздничные дни, со стороны администрации	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%
Отсутствие порчи и хищений имущества на территории и в помещениях МБДОУ в период дежурства		100%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%
По итогам работы за квартал		
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	75%
Качественное участие в оформлении предметно - пространственной среды в соответствии с направлением деятельности с детьми	Оформлении предметно - пространственной среды	75%
По итогам работы за месяц		
Активность участия в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности в реализуемые на территории района, города мероприятия, проекты, программы Участие в конкурсах, конференциях, опытно-экспериментальной работе, научно-исследовательской в течение отчетного периода	Мероприятия, в которых участвует и организует работник	75%
Организация взаимодействия с родителями: - привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов;		75%

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Младший воспитатель

Младший воспитатель		
Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *
По итогам работы за год		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%
По итогам работы за квартал		
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	75%
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (своевременное утепление окон, состояние коммуникаций, эстетичность рабочего места)	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	75%
По итогам работы за месяц		
Проведение профилактических мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Положительная динамика в снижении заболеваемости	Снижение заболеваемости воспитанников	75%
Соблюдение работниками графиков работы: получения пищи, смены постельного белья; графика уборки помещений; режима проветривания	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	75%

 * - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Приложение 11
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
«ДС № 110 г. Челябинска»

**Листы оценки эффективности работы работников учреждения для установления
премиальных выплат**

Заместитель заведующего по АХЧ

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Заполнение информации в системе ГИС «Энергоэффективность»	Соблюдение установленных сроков и качества	25%	
Подготовка учреждения к отопительному сезону		25%	
Обеспечение экономии лимитов ТЭР		25%	
Обеспечение списания и утилизации ОС		25%	
По итогам работы за квартал			
Выполнение необходимых объемов текущих и капитальных ремонтов, обеспечение их сметной документацией	Соблюдение установленных сроков и качества	50%	
Качественное ведение документации по противопожарной и электробезопасности, электро и водопотреблению, техническому обслуживанию здания		50%	
По итогам работы за месяц			
Предоставление информации, формирование отчетности по запрашиваемым формам в СП МКУ ЦОДО	Соблюдение установленных сроков и качества	50%	
Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения		50%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в
сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Главный бухгалтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Работа на официальных сайтах:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%	
Заполнение информации в системе prosapfir.ru		20%	
Размещение муниципального задания на сайте bus.gov.ru		20%	
Размещение отчета об исполнении муниципального задания на сайте bus.gov.ru		20%	
Размещение плана ФХД на сайте bus.gov.ru		20%	
Размещение сведений о субсидиях, выделенных на иные цели на сайте bus.gov.ru		20%	
По итогам работы за квартал			
Своевременное и качественное представление квартальной отчетности и информации:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%	
Бухгалтерская отчетность в системе СМАРТ на основании приказа Комитета по делам образования города Челябинска		50%	
Налоговая отчетность (РСВ, 6 НДФЛ, 4-ФСС) в соответствии законодательству		30%	
Статистическая отчетность ЗП-образование в соответствии законодательству		10%	
Информация по з/плате в системе Барсе		10%	
По итогам работы за месяц			
Качество ведения бухгалтерского учета	Отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	10%	
Своевременное и качественное представление ежемесячной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 75%	
Ежемесячная бухгалтерская отчетность на основании приказа Комитета по делам образования города Челябинска		25%	
Ежемесячная налоговая отчетность (уведомление по ЕНП, РСВ, ЕФС)		25%	
Ежемесячная статистическая отчетность П-4		25%	
Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	Целевое использование средств субсидии	15%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Ведущий бухгалтер, бухгалтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Работа в системе ЕГИССО (размещение информации)	Соблюдение установленных сроков и качества	50%	
Работа в системе ПГС (рассмотрение поданных заявлений, заполнение мониторинга)		50%	
Проведение ежегодной инвентаризации имущества и расчетов		50%	
По итогам работы за квартал			
Предоставление информация в СП МКУ ЦОДОО по организации питания за квартал	Соблюдение установленных сроков и качества	50%	
Сдача статистической отчетности по форме П-2		50%	
Заполнение данных о посещаемости в СГО		50%	
По итогам работы за месяц			
Предоставление информации в СП МКУ ЦОДОО по выполнению натуральных норм, дето-дней	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Сдача статистической отчетности по формам П-1, П-услуги		75%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Контрактный управляющий

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Проведение конкурсных процедур	Соблюдение установленных сроков и качества	50%	
Составление и размещение отчетности по СМП		50%	
Размещение в ЕИС заключенных контрактов и информации об их исполнении		50%	
По итогам работы за квартал			
Информация в СП МКУ ЦОДОО по организации закупок	Соблюдение установленных сроков и качества	100%	
Внесение изменений в план-график закупок в соответствие изменениям в ПФХД		50%	
По итогам работы за месяц			
Подписание электронных документов об исполнении контрактов в ЕИС	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Контроль законности, своевременности правильности оформления контрактов на закупки		75%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Специалист по кадрам, делопроизводитель

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Подготовка локальных нормативных актов, положений, составление должностных инструкций	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Ведение воинского учета в организации и бронирование ГПС		75%	
По итогам работы за квартал			
Работа с архивом, ведение номенклатуры дел	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Постоянный контроль за электронной почтой (срочные задания Комитета по делам образования, СП МКУ ЦОДОО)		75%	
По итогам работы за месяц			
Отправка, прием, регистрация и разнесение по кабинетам входящей и исходящей корреспонденции	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Работа в системе СГО (воспитанники, сотрудники)		75%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Инженер по ОТ и ТБ

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам		75%	
По итогам работы за квартал			
Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ, ПБ и электробезопасности	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Предоставление информации, формирование отчетности по запрашиваемым формам		75%	
По итогам работы за месяц			
Проведение вводного инструктажа по охране труда, координация проведения первичного, периодического, внепланового и целевого инструктажа	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Осуществление проверки знаний работников требований охраны труда		75%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Инженер-программист

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Поддержание и обновление сайта Учреждения в Интернете.	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Генерация ЭЦП юридического лица, должностных лиц		75%	
По итогам работы за квартал			
Разработка и реализация систем профилактических мер.	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Предоставление информации, формирование отчетности по запрашиваемым формам		75%	
По итогам работы за месяц			
Поддержание рабочего состояния программного обеспечения персональных компьютеров пользователей, подключенных и неподключенных к сети, принтеров, сканов	Соблюдение установленных сроков и качества	75%	
Обеспечение бесперебойной работы персональных компьютеров		75%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Инструктор по гигиеническому воспитанию

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%	
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%	
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%	
Результаты организации и контроля соблюдения санэпидрежима в МБДОУ (не менее 8 проверок за отчетный год)	Количество актов по итогам внутренних проверок	50%	
По итогам работы за квартал			
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%	
Качественное ведение документации	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
По итогам работы за месяц			
Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников	Снижение уровня заболеваемости	100%	
Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм по основным продуктам, сбалансированность, качество питания)	Высокий уровень организации питания	100%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Заведующий хозяйством

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%	
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%	
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%	
Экономия топливно-энергетических ресурсов: - электроэнергия - водоснабжение	Экономия ТЭР	50%	
По итогам работы за квартал			
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%	
Качественное ведение документации по учету продуктов и ТМЦ	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
По итогам работы за месяц			
Содержание склада продуктов в соответствии с СанПин	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
Качественное хранение продуктов с целью предотвращения их потерь и порчи	Отсутствие фактов списания продуктов по причине порчи и потерь	100%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Повар, кухонный рабочий

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%	
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%	
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%	
Экономия топливно-энергетических ресурсов: - электроэнергия - водоснабжение	Экономия ТЭР	50%	
По итогам работы за квартал			
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%	
Качественное ведение документации по пищеблоку	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
По итогам работы за месяц			
Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%	
Качество приготовления пищи, соблюдение технологии приготовления		100%	
Соблюдение работником графика выдачи пищи		50%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%	
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%	
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%	
Экономия топливно-энергетических ресурсов: - электроэнергия - водоснабжение	Экономия ТЭР	50%	
По итогам работы за квартал			
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%	
Качественное хранение, ремонт и подготовка праздничных костюмов для праздников	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
По итогам работы за месяц			
Содержание складов белья в соответствии с СанПин	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
Выполнение графика смены белья, ведение карточек спецодежды		100%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, плотник

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%	
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%	
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%	
Экономия топливно-энергетических ресурсов: - электроэнергия - водоснабжение	Экономия ТЭР	50%	
По итогам работы за квартал			
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%	
Качественное выполнение дополнительных работ в целях соответствующего содержания здания и территории МБДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
По итогам работы за месяц			
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
Качественный и своевременный ремонт детской и игровой мебели, инвентаря для уборки участков, помещений		100%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Уборщик территорий

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%	
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%	
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%	
Экономия топливно-энергетических ресурсов: электроэнергия, водоснабжение	Экономия ТЭР	50%	
По итогам работы за квартал			
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%	
Своевременные и качественные подрезка деревьев и кустарников, уборка снега и сосулек с крыш зданий и сооружений на территории МБДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
По итогам работы за месяц			
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок на участке, угрожающих здоровью и жизнедеятельности детей и взрослых	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
Качественное санитарное состояние прилегающей территории к МБДОУ		100%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Сторож, вахтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%	
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%	
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%	
Экономия топливно-энергетических ресурсов: электроэнергия, водоснабжение	Экономия ТЭР	50%	
По итогам работы за квартал			
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	100%	
Качественное выполнение дополнительных работ в целях соответствующего содержания здания и территории МБДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
По итогам работы за месяц			
Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны, в том числе в выходные и праздничные дни, со стороны администрации	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	100%	
Отсутствие порчи и хищений имущества на территории и в помещениях МБДОУ в период дежурства		100%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

**Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре,
учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог**

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%	
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%	
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%	
По итогам работы за квартал			
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	75%	
Качественное участие в оформлении предметно - пространственной среды в соответствии с направлением деятельности с детьми	Оформлении предметно - пространственной среды	75%	
По итогам работы за месяц			
Активность участия в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности в реализуемые на территории района, города мероприятия, проекты, программы Участие в конкурсах, конференциях, опытно-экспериментальной работе, научно-исследовательской в течение отчетного периода	Мероприятия, в которых участвует и организует работник	75%	
Организация взаимодействия с родителями: - привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов;		75%	

* - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям

Младший воспитатель

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада) *	Фактический показатель
По итогам работы за год			
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	50%	
Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте		50%	
Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля		50%	
По итогам работы за квартал			
Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	Мероприятия, в которых участвует работник	75%	
Обеспечение санитарно-гигиенических условий (своевременное утепление окон, состояние коммуникаций, эстетичность рабочего места)	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	75%	
По итогам работы за месяц			
Проведение профилактических мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Положительная динамика в снижении заболеваемости	Снижение заболеваемости воспитанников	75%	
Соблюдение работниками графиков работы: получения пищи, смены постельного белья; графика уборки помещений; режима проветривания	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	75%	

 * - при недостаточности экономии ФОТ по решению Комиссии допускается установление выплаты в абсолютной величине в сумме меньше, чем набрано по установленным критериям