

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюза МБДОУ «ДС № 360 г. Челябинска»

_____ В.В.Кудашкина

« 28 » января 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 360 г.
ЧЕЛЯБИНСКА»

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

_____ Н.А.Кондратьева
Приказ от « 29 » января г. № 19/1

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 360 г.Челябинска» (далее – МБДОУ «ДС № 360 г. Челябинска») разработано в соответствии решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», с изменениями от 22.02.2011 г. №22/22, 27.03.2012 г. №33/9, 20.11.2012г. №38/20, 25.06.2013 г.№43/20, 24.12.2013 № 47/61, 24.06.2014 г.№52/17,25.08.2015 г.№12/23,29.03.2016г. №19/18,29.11.2016г. №26/25, 27.02.2018г. №38/22, 22.10.2019 г. 3/15, 27.10.2020 г. №13/4, 24.11.2020 г. №14/18, 23.11.2021 г. № 24/9, 22.11.2022 № 34/139, 28.03.2023 № 37/14, 24.01.2024г. № 46/3, 29.10.2024 № 3/111, 17.12.2024 № 5/21, 24.01.2025 № 6/9 в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 г. № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Трудовым Законодательством, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 360 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

Положение утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представителя работников.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 360 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым 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, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представителя работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1-4 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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

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

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

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и

науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

14. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) 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 и (или) преподавательской (учебной) 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 учителей;

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

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

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

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

Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представителя работников.

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

18. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

19. Размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов 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 работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

22. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

24. 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.

25. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда применяется дифференцированный подход к установлению минимальных доплат за работу во вредных и/или опасных условиях труда от тарифной ставки или оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в зависимости от классов (подклассов) условий труда (для подкласса 3.1 – не менее 4%; для подкласса 3.2 – не менее 6%; для подкласса 3.3 – не менее 8%; для подкласса 3.4 – не менее 10%; для подкласса 4 – не менее 12%);

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

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

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.

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

26. 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.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с 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».

27. 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, определяется 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 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)).

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

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

Для сторожей в МБДОУ суммарный учет рабочего времени, регулируемый графиком сменности, учетный период – календарный год. При суммированном учете рабочего времени допускаются отклонения в ту или иную сторону в течение месяца (переработка либо недоработка). Возникающая при этом переработка или недоработка компенсируются в следующем месяце учетного периода.

Оклад для этой категории работников остается фиксированным на протяжении всего учетного периода, независимо от фактически отработанного времени в часах.

Оплата за работу в ночное время, выходные и праздничные дни производится за фактически отработанное количество часов в ночное время, выходные и праздничные дни.

б) 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 (см. таблицу).

Включает в себя:

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

Таблица

Перечень и размер за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам

№ п./п.	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися <1>;	
1)	За работу в образовательных учреждениях осуществляющих образовательную деятельность по	20%

	адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования (воспитатель, помощник воспитателя, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре)	
2)	За работу с отдельным воспитанником с ограниченными возможностями здоровья, по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным воспитанником	10%
3)	за работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах (воспитатель, помощник воспитателя, учитель-логопед, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре)	20%
4)	За 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%
5)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования)	
	воспитателям	3000 рублей
	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям	1500 рублей

<1> выплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы 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;

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

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

28. 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 (таблица);
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

- выплаты надбавки за работу с детьми-инвалидами в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 г. №445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций».

- выплаты молодым специалистам.

29. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением 6 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются методические рекомендации, утвержденные письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

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

31. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой 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.

32. Размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБДОУ устанавливаются на основе выполнения критериев эффективности работы в

соответствии с приложениями 8-24 к данному Положению, устанавливаются приказом заведующего по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, учебный год указываются в трудовых договорах работников.

33. Премияльные выплаты работникам МБДОУ, в том числе работающих по совместительству, производятся в соответствии с приложением 6 к данному Положению, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год, а также единовременно и начисляется с учетом рабочего времени:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей. Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетный период в пределах фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и работ;
- за добросовестную работу;
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника, День учителя)
- к другим праздничным датам (Новый Год, 8 марта, 23 февраля и др.)
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских.

34. Премия за текущий месяц не выплачивается работникам МБДОУ, имеющим административное взыскание.

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

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

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение норм питания, инструкций по охране труда, пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины, в том числе совершение прогула, появление на работе в нетрезвом виде, совершение хищений.

35. Распределение стимулирующих выплат работникам производит Комиссия по распределению стимулирующих выплат (Комиссия) на основании выполнения критериев эффективности работы каждого работника.

36. Комиссия создается в МБДОУ ежегодно на основании приказа заведующего. В состав Комиссии должны быть включены представители от работодателя – 2 человека, представители от профсоюзной организации – 3 человека. Председатель Комиссии и секретарь избираются членами Комиссии из их числа большинством голосов от общего числа членов Комиссии.

37. Функции комиссии:

- оценивает выполнение критериев эффективности работы каждого работника МБДОУ за периоды: календарный месяц, квартал, полугодие, год;
- оформляет решение протоколом;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности работы;

- рассматривает опросы об установлении премиальных выплат;

38. Заседание Комиссии проводятся в конце месяца.

39. На заседании Комиссии рассматриваются представления (систематизированные данные) о выполнении работниками МБДОУ критериев эффективности работы в соответствии с приложениями 8-24 данного Положения. Данные по выполнению работниками критериев предоставляются:

- заведующим – на заместителя заведующего по УВР, на заместителя заведующего по АХЧ, главного бухгалтера, бухгалтера, контрактного управляющего, инструктора по гигиеническому воспитанию, программиста;

- заместителем заведующего по УВР – на педагогических работников;

- заместителем заведующего по АХЧ – на помощников воспитателей и обслуживающий персонал.

40. Решения Комиссии об установлении выплат стимулирующего характера на определенный период принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

41. Решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии. Протокол заседания Комиссии направляется заведующему МБДОУ, для его рассмотрения и принятия окончательного решения об установлении выплат стимулирующего характера.

42. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа заведующего.

43. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных или внебюджетных средств заведующий МБДОУ в праве приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

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

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

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

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда заведующего, масштаба управления и особенностей деятельности, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства, по ходатайству в Комитет по делам

образования.

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

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

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его заведующего. Выплаты стимулирующего характера заведующему осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

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

50. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платы работников устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платы работников в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Соотношение средней заработной платы заведующего и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

Из фонда оплаты труда заведующему МБДОУ 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.

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

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

54. 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела 7 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

55. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 6 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

56. 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 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.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

58. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

Основной (педагогический) персонал МБДОУ «ДС № 360 г. Челябинска» - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственный руководитель.

Вспомогательный персонал МБДОУ «ДС № 360 г. Челябинска» - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МБДОУ «ДС № 360 г. Челябинска» – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

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

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

61. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь работникам МБДОУ «ДС № 360 г. Челябинска» может выплачиваться два раза в год в следующих случаях:

- смерти близкого родственника – 5000 рублей;
- на оздоровление (операция, травма и т.д.) – 4000 рублей;
- другие экстренные ситуации, связанные со значительными денежными затратами- 5000 рублей;
- юбилейные даты сотрудников, бракосочетание – 4000 рублей;
- в связи с уходом на пенсию – 4000 рублей;

62. Из фонда оплаты труда МБДОУ 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.

При разделении отпуска на части выплата осуществляется единоразово с любой из частей отпуска.

63. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом.

64. 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.

Заведующий МБДОУ «ДС № 360 г. Челябинска»

Н.А. Кондратьева

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; грузчик; дворник; кладовщик; сторож; плотник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по ремонту здания и сооружения	7218

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар	7488
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;.	7702
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7977
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	9262

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7832

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	8362

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист);	8799
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8970

Приложение 3
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	Помощник воспитателя;	8274

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12231
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	14389
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	16308
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	19220

Приложение 4
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

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

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический
персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по гигиеническому воспитанию	9449

Приложение 5
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8799

Приложение 6
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

**Перечень и размеры
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 360 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	размеры выплат стимулирующ его характера (% от оклада или фиксированна я сумма)	Комментарии
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за сложность, напряженность	до 100	Согласно критериям оценки эффективност и труда работника
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50	По факту
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100	Согласно критериям

			оценки эффективность и труда работника
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	По факту
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки (1): - «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», «Отличник народного просвещения».	10	По факту
При наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника			
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет (2)		
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, 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:		По факту
	-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)	Выплата молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы		По факту
	- 1 год	60 000 рублей	
	- 2 года	100 000 рублей	
	- 3 года	140 000 рублей	
Надбавку 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 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством			
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
1)	Педагогическим работникам:		По факту
	- за I квалификационную категорию	20	
	- за высшую квалификационную категорию	30	
Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени			
6.	Премияльные выплаты		
1)	По итогам работы за отчетный период	до 150	Месяц, квартал, за 6 месяцев, за 9 месяцев, год, учебный год (при наличии экономии ФОТ)
2)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей , младшим воспитателям муниципального образовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100	Ежеквартально
3)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200	Месяц, квартал, за 6 месяцев, за 9 месяцев, год, учебный год (при наличии экономии)

			ФОТ)
4)	по итогам работы за отчетный период врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу	до 200	Месяц, квартал, за 6 месяцев, за 9 месяцев, год, учебный год (при наличии экономии ФОТ)

Примечания:

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. Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.
4. Молодым специалистом являются 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 достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам 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 статья 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. Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- 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.

Материальная помощь работникам

	Случаи оказания материальной помощи	Размер материальной помощи (в рублях)
1	смерти близкого родственника (родители, муж, жена, дети)	5000,00
2	на оздоровление (операция, травма, покупка лекарств и т.д.)	4000,00
3	другие экстренные ситуации, связанные со значительными денежными затратами (аварии, пожары, стихийные бедствия и другое)	5000,00
4	К юбилейной дате рождения (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 и т.д.), к календарным праздникам, ко дню бракосочетания	4000,00
5	в связи с уходом на пенсию	4000,00
6	К ежегодному оплачиваемому отпуску	Два должностных оклада
Оказание материальной помощи работникам осуществляется по заявлению получателя, с указанием основания для получения. Основанием для выплаты материальной помощи работникам является приказ заведующего учреждением. Выплата материальной помощи работникам осуществляется за счет и в пределах фонда оплаты труда.		

Показатели оценки сложности руководства
муниципальным дошкольным образовательным учреждением

N п/п	Показатели	условия	Количество баллов
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 первой 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	за каждую единицу	10

	процесса		
15	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30

Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Дошкольные образовательные учреждения	-	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Дошкольные образовательные учреждения	-	49260	46280	43145	37024	33889

Приложение 8
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда административно-управленческого персонала
(главного бухгалтера)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Осуществление эффективного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью учреждения	30
2	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации, сдача в установленные сроки	25
3	Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	10
4	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги, платежи во внебюджетные фонды	15
5	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	6
6	Оперативность в устранении недочетов в работе	5
7	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	4
8	Участие в общественной жизни учреждения	3
9	Работа без больничных листов	2

Приложение 9
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда педагогического персонала
(заместителя заведующего по УВР)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Участие в работе по оказанию консультативной и методической помощи педагогам, молодым специалистам (наставничество)	30
2	Взаимодействие с родителями воспитанников, отсутствие жалоб, конфликтов	25
3	Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников	20
4	Участие в подготовке и проведении мероприятий с детьми	15
5	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в срок)	6
6	Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, Интернет-ресурсах	4
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Создание условий для реализации и освоения детьми образовательной программы учреждения	30
2	Своевременная корректировка основной образовательной программы учреждения	20
3	Осуществление эффективного контроля за качеством образовательного процесса	10
4	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	15
5	Участие в организации работы по распространению педагогического опыта	6
6	Использование в образовательной деятельности ИКТ	5
7	Оперативность в устранении недочетов в работе	5
8	Осуществление контроля по соблюдению гигиенических и эстетических требований по содержанию учреждения в целом	4
9	Участие в общественной жизни учреждения	3
10	Работа без больничных листов	2

Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(заместителя заведующего по АХЧ)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Организация и осуществление систематического и эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (соблюдение работниками ПВТР, требований к санитарному состоянию помещений учреждения и его территории, сохранностью инвентаря, оборудования и др.)	50
2	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленный срок)	30
3	Участие в оставлении графиков ремонтных работ, заявок на приобретение инвентаря, оборудования	10
4	Установление и поддержание деловых отношений с работниками, сторонними организациями, необходимых для выполнения поставленных задач	6
5	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам , относящихся к компетенции работника	4
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	30
2	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб	25
3	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, руководства учреждения	15
4	Образцовое содержание и строгое соблюдение санитарных, гигиенических и эстетических требований помещений ДОУ	10
5	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	6
6	Сохранность материально-технической базы	5
7	Оперативность в устранении недочетов в работе	4
8	Соблюдение требований охраны труда	3
9	Участие в общественной жизни учреждения	2

Критерии оценки эффективности труда педагогического персонала (учитель-логопед)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Участие в работе по оказанию консультативной и методической помощи педагогам, молодым специалистам (наставничество)	30
2	Участие в подготовке и проведении мероприятий с детьми	25
3	Самообразование (наличие плана по самообразованию и его выполнение)	20
4	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в срок)	15
5	Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, Интернет-ресурсах	7
6	Проведение комплекса мероприятий по оздоровлению детей	3
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Участие в разработке методических материалов	30
2	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	20
3	Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб	15
4	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима	10
5	Участие в подготовке и проведении мероприятий разных уровней для воспитанников посредством интернет-ресурсов	5
6	Использование в образовательной деятельности ИКТ	5
7	Создание эффективной и безопасной развивающей предметно-пространственной среды учреждения	6
8	Оперативность в устранении недочетов в работе	4
9	Разнообразие форм работы с родителями	3
10	Участие в общественной жизни учреждения	2

Приложение 12
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда педагогического персонала (воспитатели, педагог-психолог)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Участие в подготовке и проведении мероприятий с детьми	40
2	Самообразование (наличие плана по самообразованию и его выполнение)	30
3	Содержание игровых площадок, веранд, игрового оборудования и дидактического оборудования в соответствии с санитарными нормами, требованиями охраны труда	12
4	Проведение комплекса мероприятий по оздоровлению детей	10
5	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в срок)	5
6	Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, Интернет-ресурсах	3
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Участие в разработке методических материалов	30
2	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	20
3	Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб	15
4	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима	10
5	Участие в подготовке и проведении мероприятий разных уровней для воспитанников посредством интернет-ресурсов	5
6	Использование в образовательной деятельности ИКТ	5
7	Создание эффективной и безопасной развивающей предметно-пространственной среды учреждения	6
8	Оперативность в устранении недочетов в работе	4
9	Разнообразие форм работы с родителями	3
10	Участие в общественной жизни учреждения	2

Приложение 13
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда педагогического персонала (музыкальный
руководитель, инструктор по физическому воспитанию)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Участие в подготовке и проведении различных мероприятий с детьми	45
2	Самообразование (наличие плана по самообразованию и его выполнение)	20
3	Проведение комплекса мероприятий по оздоровлению детей	15
4	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в срок)	12
5	Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, Интернет-ресурсах	8
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Участие в разработке методических материалов	30
2	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	20
3	Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб	15
4	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима	10
5	Участие в подготовке и проведении мероприятий разных уровней для воспитанников посредством интернет-ресурсов	5
6	Использование в образовательной деятельности ИКТ	5
7	Создание эффективной и безопасной развивающей предметно-пространственной среды учреждения	6
8	Оперативность в устранении недочетов в работе	4
9	Разнообразие форм работы с родителями	3
10	Участие в общественной жизни учреждения	2

Приложение 14
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(помощник воспитателя)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Помощь воспитателю в организации и проведении комплекса закаливающих процедур с детьми	60
2	Активное участие в воспитании у детей культурно-гигиенических навыков	20
3	Помощь воспитателю в создании эффективной и безопасной развивающей предметно-пространственной среды	10
4	Содержание игровых площадок, веранд, игрового оборудования и дидактического оборудования в соответствии с санитарными нормами, требованиями охраны труда	6
5	Инициативность при замене отсутствующего работника	4
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Образцовое содержание и строгое соблюдение санитарных, гигиенических и эстетических требований групповых помещений	30
2	Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб	20
3	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения образовательной деятельности с детьми	15
4	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима	10
5	Отсутствие нарушений по соблюдению режима дня	6
6	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	5
7	Сохранность материально-технической базы	5
8	Оперативность в устранении недочетов в работе	4
9	Соблюдение требований охраны труда	3
10	Участие в общественной жизни учреждения	2

Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(бухгалтера, контрактного управляющего)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Оказание консультативной помощи сотрудникам, родителям	50
2	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	30
3	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	20
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	30
2	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, сметы доходов и расходов	25
3	Организация и осуществление эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (отсутствие задолженности по родительской плате, выполнение натуральных, денежных норм питания детей, остатков продуктов питания на складе, сохранность товарно-материальных ценностей и пр.)	20
4	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие жалоб, конфликтов	15
5	Оперативность в устранении недочетов в работе	6
6	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, руководства	3
7	Участие в общественной жизни учреждения	1

Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(инструктора по гигиеническому воспитанию)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Оказание консультативной помощи сотрудникам, родителям	60
2	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленный срок)	20
3	Организация и осуществление систематического и эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (организация питания, оздоровления детей, выполнение требований СанПин)	10
4	Работа с ослабленными и часто болеющими детьми	6
5	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	4
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Образцовое содержание и строгое соблюдение санитарных, гигиенических и эстетических требований помещений ДОУ	30
2	Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб	20
3	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, руководства учреждения	15
4	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения	15
5	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	6
6	Сохранность материально-технической базы	5
7	Оперативность в устранении недочетов в работе	4
8	Работа без больничных листов	3
9	Участие в общественной жизни учреждения	2

Приложение 17
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(программиста)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Разработка инструкций по работе с программами и оформление необходимой технической документации	50
2	Осуществление контроля по сопровождению внедренных программ и программных средств	30
3	Оказание консультативной помощи сотрудникам	10
4	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам, относящихся к компетенции работника	6
5	Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов, распоряжений	4
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	50
2	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, руководства учреждения	30
3	Оперативность в устранении недочетов в работе	10
4	Сохранность материально-технической базы	5
5	Соблюдение требований охраны труда	3
6	Участие в общественной жизни учреждения	2

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(повара)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Внедрение и применение в процессе работы нового технологического оборудования, новых технологических карт для приготовления блюд	60
2	Строгое соблюдение графика выдачи пищи	20
3	Своевременность выставления контрольного блюда	10
4	Своевременность и правильность отбора суточных проб	6
5	Инициативность при замене отсутствующего работника	4
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к технологическим процессам приготовления блюд	30
2	Взаимодействие с сотрудниками пищеблока, отсутствие конфликтов, жалоб, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	25
3	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима	15
4	Организация питания сотрудников	10
5	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	6
6	Сохранность материально-технической базы	5
7	Оперативность в устранении недочетов в работе	4
8	Соблюдение требований охраны труда	3
9	Участие в общественной жизни учреждения	2

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(кладовщика)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Организация и осуществление эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (за качеством доставляемых продуктов питания, выполнением требований к санитарному состоянию пищеблока, сохранностью инвентаря и оборудования, др.)	60
2	Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки)	20
3	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	10
4	Строгое соблюдение графика выдачи продуктов	6
5	Инициативность при замене отсутствующего работника	4
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Строгое соблюдение требований СанПин к условиям хранения, реализации пищевых продуктов и кулинарных изделий	30
2	Взаимодействие с сотрудниками пищеблока, отсутствие конфликтов, жалоб, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	25
3	Установление и поддержание деловых отношений с работниками, сторонними организациями, необходимыми для выполнения поставленных задач	15
4	Образцовое содержание кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПин	10
5	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	6
6	Сохранность материально-технической базы	5
7	Оперативность в устранении недочетов в работе	4
8	Соблюдение требований охраны труда	3
9	Участие в общественной жизни учреждения	2

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(подсобного рабочего)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Строгое соблюдение требований СанПин к обработке овощей, мяса, рыбы и др. продуктов	60
2	Строгое соблюдение графика уборки пищеблока (ежедневный, генеральный)	30
3	Инициативность при замене отсутствующего работника	10
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Взаимодействие с сотрудниками пищеблока, инструктором по гигиеническому воспитанию, отсутствие конфликтов, жалоб, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	50
2	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима	20
3	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	15
4	Оперативность в устранении недочетов в работе	10
5	Соблюдение требований охраны труда	3
6	Участие в общественной жизни учреждения	2

Приложение 21
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(кастелянши, машиниста по стирке белья)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Строгое соблюдение требований СанПин к условиям хранения и использования мягкого инвентаря	60
2	Строгое соблюдение графика уборки помещения (ежедневный, генеральный)	30
3	Инициативность при замене отсутствующего работника	10
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Взаимодействие с сотрудниками, инструктором по гигиеническому воспитанию, отсутствие конфликтов, жалоб, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	50
2	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима	20
3	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	15
4	Оперативность в устранении недочетов в работе	10
5	Соблюдение требований охраны труда	3
6	Участие в общественной жизни учреждения	2

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(уборщика служебных помещений, рабочего по ремонту здания и служебных помещений,
грузчика)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Своевременность, оперативность и качество выполнения заявок на проведение уборочных и ремонтных работ	60
2	Участие в мелкосрочном ремонте помещений	30
3	Участие в сборе мусора и транспортировке мусора, бытовых отходов	10
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Взаимодействие с сотрудниками, отсутствие конфликтов, жалоб, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	40
2	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей (оборудования, инвентаря)	30
3	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	15
4	Оперативность в устранении недочетов в работе	10
5	Соблюдение требований охраны труда	3
6	Участие в общественной жизни учреждения	2

Приложение 23
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(дворника)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Содержание территории учреждения в образцовом состоянии и в соответствии с требованиями СаниПин	60
2	Участие в мелкосрочном ремонте помещений	30
3	Участие в сборе мусора и транспортировке мусора, бытовых отходов	10
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Взаимодействие с сотрудниками, отсутствие конфликтов, жалоб, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	40
2	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей (оборудования, инвентаря)	30
3	Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии	15
4	Оперативность в устранении недочетов в работе	10
5	Соблюдение требований охраны труда	3
6	Участие в общественной жизни учреждения	2

Приложение 24
к «Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 360 г.
Челябинска»

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(сторожа)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Содержание территории и помещений учреждения в образцовом состоянии и в соответствии с требованиями СанПин	60
2	Своевременное информирование администрации о выявленных неполадках, неисправностях	30
3	Участие в сборе мусора и транспортировке мусора, бытовых отходов	10
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Взаимодействие с сотрудниками, отсутствие конфликтов, жалоб, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения	50
2	Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей	30
3	Оперативность в устранении недочетов в работе	15
4	Соблюдение требований охраны труда	3
5	Участие в общественной жизни учреждения	2

