



Согласовано
Председатель ТК
«ДС № 2 г. Челябинска»
Л.В. Зинченко



Утверждаю
Заведующий МБДОУ «ДС № 2
г. Челябинска»
Т.Н.Копченко
« 01 » 11 2020г.

Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска»

1. Общие положения
2. Основные условия оплаты труда
3. Порядок исчисления заработной платы
4. Порядок и условия почасовой оплаты труда
5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера
6. Виды выплат стимулирующего характера
7. Премияльные выплаты
8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера
9. Оказание материальной помощи работникам
10. Заключительные положения

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 г. Челябинска» (далее - МБДОУ № 2) г. Челябинска (далее - Положение), разработано 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», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по «оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» на основе:

- 1) Решения Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» со всеми изменениями и дополнениями;
- 2) Решения Челябинской городской Думы от 24.12.2013 г. № 47/61 «Об утверждении методики расчета и нормативов фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Челябинска»;
- 3) Решения 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) Решения Челябинской городской Думы от 24.06.2014 № 52/17 «О внесении изменений в решение 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) Решения Челябинской городской Думы первого созыва от 25.08.2015 г. № 12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
- 6) Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 г. № 19/18 «О внесении изменений в решение 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»;
- 7) Федерального закона от 25.12.2018 г. N 481-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда";
- 8) Решения Челябинской городской Думы от 29.11.2016 г. № 26/25 «О внесении изменений в решение 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»;
- 9) Решения Челябинской городской Думы от 27.02.2018 г. № 38/22 «О внесении изменений в решение 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».
- 10) Решения Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 «О внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

11) Решения Челябинской городской Думы от 27.10.2020 № 13/14 «О внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

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

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) мнения представительного органа работников.

2. Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда по МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска».

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с **приложением № 1 «Положения об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска».**

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

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска».

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

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

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

12. Месячная заработная плата работника МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» 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.

3. Порядок исчисления заработной платы

13. 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.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объем педагогической работы):

- За 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: педагогам дополнительного образования;
- За 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям - логопедам;
- За 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальным руководителям;
- За 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими особые возможности здоровья (ОВЗ);
- За 30 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: инструкторам по физической культуре;
- За 36 часов педагогической работы в неделю: старшему воспитателю, воспитателям, педагогам-психологам.

14. 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 (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

15. 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:

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

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата;

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

$F_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю 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.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

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

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

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

20. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

21. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

22. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

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

2) за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для работы в МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

23. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом квалификационной категории, привлекаемого педагогического работника, и выплаты за работу с детьми дошкольного возраста) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

24. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

26. Оплата сторожам производится в размере оклада из расчета выработки среднегодового количества часов в месяц (количество часов делится на 12 месяцев и делится на количество сторожей). В случае замещения сторожей, отсутствующих по причине (отпуск, болезнь и т.д.) оплата производится пропорционально отработанному времени.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

28. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ № 2 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 (**Приложение № 2 к настоящему Положению**).

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 и Челябинской области.

29. Оплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, педагогическим работникам и младшим воспитателям производится в следующем размере к тарифной ставке (окладу) пропорционально фактически отработанному времени:

- в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ (ТНР) – 20%;
- в группах комбинированной направленности для детей с ОВЗ (ЗПР, ТНР) – 20%.

30. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу занятым на вредных(опасных) условиях труда регламентируются статьями 92,117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Руководитель МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» 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.

Специальная оценка условий труда в МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» проведена организацией, аккредитованной Министерством здравоохранения и социального развития РФ. Специальная оценка условий труда в отношении аттестованных рабочих мест может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации.

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

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих,

для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей), ст.151 ТК РФ

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

3) доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, ст.151 ТК РФ.

- устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, ст.153 ТК РФ

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время, ст. 154 ТК РФ.

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

- оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» устанавливается в размере 35% (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время в соответствии с Коллективным договором МБДОУ «ДС № 2 г.Челябинска»;

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.

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

- производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа

вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Включает в себя:

1) выплаты за особенности и специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками

2) выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных **(Приложение № 2 к настоящему Положению).**

Производится работникам МБДОУ за специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в отдельных группах и с отдельными воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным образовательным программам дошкольного образования, работникам непосредственно занятым в специальных (компенсирующих) группах с ТНР, комбинированной группе с ЗПР, ТНР - 20 %, начисляется следующим категориям работников:

№ п/п	Должность
1	Воспитатель группы компенсирующей и комбинированной направленности
2	Педагог-психолог
3	Учитель-логопед
4	Учитель-дефектолог
5	Музыкальный руководитель
6	Инструктор по физической культуре
7	Младший воспитатель группы компенсирующей и комбинированной направленности

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

Выплата не образует новой должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Виды выплат стимулирующего характера

33. 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;
- единовременные выплаты (поощрения);
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

34. Выплата устанавливается приказом руководителя на любой срок всем категориям работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска», в том числе совместителям, основная цель

стимулирующих выплат – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

35. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством и конкретизируются в трудовых договорах работников (**Приложение № 3, 4 к настоящему Положению**).

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.

36. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

37. Выплаты стимулирующего характера настоящего Положения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска», предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (на оплату труда работников) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

При недостаточности бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда выплаты стимулирующего характера не устанавливаются или размер выплаты корректируется с учетом наличия экономии ФОТ.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МБДОУ.

38. Любая выплата стимулирующего характера не устанавливается (либо размер уменьшается) в случае:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения должностной инструкции, инструкций по охране жизни и здоровья;
- обоснованной жалобы родителя на педагога (за низкое качество учебно-воспитательного процесса) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям). Нарушение педагогической этики;
- детского травматизма по вине работника;
- дисциплинарного взыскания;
- злоупотребление больничными листами;
- роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МБДОУ и на других уровнях;
- некачественного ведения документации;

- отсутствие результатов работы с семьями воспитанников (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопомощи, конфликтные ситуации и т.д.).

39. Все случаи депремирования рассматривают в каждом случае в индивидуальном порядке.

40. Все вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно: выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам, учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, включаются в среднемесячную заработную плату.

7. Премияльные выплаты

41. Премияльные выплаты работникам вводятся в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления квалифицированных кадров.

Основанием для определения размера премии являются профессиональные достижения работников по наиболее важным показателям деятельности МБДОУ, личного вклада каждого работника и объема выполняемых работ.

42. Виды премирования работников:

- по итогам работы за отчетный период - месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, реализующим программы дошкольного образования;
- единовременные выплаты (поощрения):
 - высокую трудовую дисциплину и т.д.
 - за участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня,
 - за праздничные и иные социально значимые мероприятия, в связи с общероссийским праздником, профессиональным праздником, новый год.
 - в связи с юбилейными датами сотрудников (50,55,60,65,70 лет) – 5000, 5500, 6000, 6500, 7000 руб. соответственно.

Указанные виды премирования устанавливаются за счет и в пределах фонда оплаты труда.

Премирование распространяется на все категории работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» по приказу заведующего, по согласованию с профсоюзным комитетом, в процентном или абсолютном размере.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств заведующий МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» приостанавливает или отменяет выплату стимулирующих надбавок, премий.

При экономии фонда оплаты труда возможно суммирование премий за несколько месяцев.

Для определения премиальной выплаты могут предоставляться, материалы, подтверждающие эффективность работы работников учреждения.

Основания исполнения работниками должностных обязанностей, исполнительской дисциплины, подготавливаются должностными лицами (заместителями заведующего, главным бухгалтером, старшим воспитателем, председателем ПК, инструктором по гигиеническому воспитанию). Основания могут предоставляться в виде :

- подтверждение итогов воспитательно-образовательной работы (выполнение методической работы, проведение мероприятий района, города, внедрение новых форм и методов обучения, воспитания), укрепление материально технической базы, сохранность имущества и т.д., соблюдение сроков сдачи отчетности;

- данные показателей бухгалтерской и статистической отчетности и другие материалы, сдача оперативной информации.

43. Ежеквартальная премия выплачивается воспитателям и младшим воспитателям, в том случае, если плановый показатель, за который она начисляется, выполнен на 100% и более.

Плановые показатели определяются следующим образом:

- по дням функционирования
% выполнения = факт функционирования: план функционирования x 100%,

где факт функционирования – кол-во рабочих дней в месяце

план функционирования – кол-во рабочих дней x коэффициент 0,64

- по детодням
% выполнения = кол-во выполненных детодней : план детодней,

где кол-во выполненных детодней – списочный состав x кол-во рабочих дней

план детодней – списочный состав детей по плану x дни функционирования по плану

- за проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей (пропущено 1 ребенком по болезни; количество случаев детского травматизма)
пропущено 1 ребенком по болезни (факт) = кол-во детодней, пропущенных по болезни : списочный состав

Показатель заболевания:

ясли – не более 1,5 дня

сад – не более 0,8 дня

Исключение: вспышка инфекционных заболеваний.

Ежеквартальная премия выплачивается при условии выполнения всех трех показателей (дни функционирования, детодни, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей (пропущено 1 ребенком по болезни))

Выполнение показателей премирования определяется раздельно по каждой группе МБДОУ.

Ежеквартальная премия выплачивается работникам, проработавшим в МБДОУ не менее 3-х месяцев.

Если в течение квартала, за который начисляется премия, присутствовали случаи детского травматизма, то премия за данный показатель не выплачивается.

Выплата премии производится раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом.

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

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

45. Должностной оклад руководителя МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МБДОУ.

Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности МБДОУ, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» и устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда руководителя МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа -

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 города Челябинска.

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

48. 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.	Дошкольные образовательные учреждения	38653	36311	33851	29050	26589

49. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МБДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа - 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.

50. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» 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 руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» 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.

51. Размер выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю МБДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя МБДОУ о осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

52. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

54. Соотношение средней заработной платы руководителя МБДОУ и средней заработной платы работников данного учреждения, 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.

55. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

56. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю МБДОУ 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.

57. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

58. Должностные оклады заместителя руководителя МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска», функциональные обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30% процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя.

59. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ 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 и закрепляются в трудовом договоре.

60. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ 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.

61. 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.

9. Оказание материальной помощи работникам МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска»

62. К материальной помощи относится единовременная выплата, предоставляемая по личному заявлению работника.

63. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на соответствующий год, материальная помощь работникам учреждения может быть оказана в следующих случаях: **(Приложение № 5 к настоящему Положению).**

64. Оказание материальной помощи работникам осуществляется по заявлению получателя, с указанием основания для получения, согласования с ПК МБДОУ, и не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

65. Основанием для выплаты материальной помощи работникам является приказ руководителя учреждения.

66. Выплата материальной помощи осуществляется за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения. При недостаточной сумме экономии ФОТ устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи на: похороны близких родственников, при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, на оздоровление, приобретение лекарственных препаратов.

67. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» принимается Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего.

10. Заключительные положения

68. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

69. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях договора гражданско-правового характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

70. 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.

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 учреждений, 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.

71. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» 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.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих
«Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • дворник; • сторож; • уборщик служебных помещений; • рабочий по стирке и ремонту спецодежды; • кастелянша • подсобный рабочий • кладовщик 	4287
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • делопроизводитель; 	4777
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • повар 5 разряда • плотник 	4830
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • заведующий складом 	5643
3-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • шеф-повар 	6071
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • специалист по охране труда 	6509
4-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • ведущий бухгалтер 	7594
5 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • заместитель главного бухгалтера 	8240
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • младший воспитатель 	5966
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • инструктор по физической культуре; • музыкальный руководитель 	9600

2-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • педагог дополнительного образования 	11300
3-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • воспитатель; • педагог-психолог 	12800
4-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • учитель-логопед • старший воспитатель 	15100
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • инструктор по гигиеническому воспитанию 	5500

ПЕРЕЧЕНЬ

по должностям, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
5-й квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • контрактный управляющий 	6509

**Перечень, размеры и порядок выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ № 2**

№	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты (в % от оклада)	Основание
1	2	3	4
1	Выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда по должностям: - повар -подсобный рабочий -рабочий по ремонту и стирке белья -младший воспитатель -плотник	8% 4%	- ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «Специальная оценка условий труда», - ст. 92, 117, 147 ТК РФ.
2	Дополнительный отпуск: - повар	6 календарных дней	- ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «Специальная оценка условий труда», - ст. 92, 117, 147 ТК РФ.
3	За работу в особых климатических условиях	15 %	Постановление 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»
4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.			
1	Работа в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ (ТНР)	20 %	согласно Положению
2	Работа в группах комбинированной направленности для детей с ОВЗ (ЗПР)	20 %	согласно Положению
3	За работу в ночное время	35%	ст. 154 ТК РФ
4	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за	15%	Ежемесячно

	детьми в данных учреждениях.		
5	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста в данных учреждениях: - воспитателям - младшим воспитателям	1000 руб. 500 руб.	Ежемесячно
5. Выплаты за особенности и специфику работы			
1	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%	Ежемесячно (по приказу Комитета по делам образования г. Челябинска)

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБДОУ № 2

№	Категория работающих	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (в % от оклада)	Периодичность установления выплат
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.1. Сложность и напряженность			
	Педагогический персонал	<ul style="list-style-type: none"> - за руководство профессиональными объединениями МБДОУ, творческими группами; - за участие в работе общественных органов (советов), профсоюзного комитета; за ведение направление деятельности (профсоюзной организации МБДОУ и др.); - за организацию и координацию работы по профилактике ДДТТ; - за выполнение работ связанных с подготовкой и проведением мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ, 	<p style="text-align: center;">100%</p> <p style="text-align: center;">25</p> <p style="text-align: center;">25</p> <p style="text-align: center;">25</p> <p style="text-align: center;">25</p>	ежемесячно
	Работники бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> - за организацию работы с внебюджетом; - за большой объем и своевременность предоставляемых отчетов в различные организации - выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану бухгалтерии; - отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности; отсутствие обоснованных жалоб родителей и сотрудников - за выполнение работ связанных с подготовкой и проведением мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ, 	<p style="text-align: center;">100%</p> <p style="text-align: center;">20</p>	ежемесячно

	Учебно-вспомогательный персонал	<ul style="list-style-type: none"> - за содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН; - за работу в период адаптации детей. - за участие и выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. - за выполнение работ связанных с подготовкой и проведением мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ 	100 25 25 25	ежемесячно
	Все работники МБДОУ	<ul style="list-style-type: none"> - за содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН; - за участие и выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей; - длительное исполнение обязанностей временно отсутствующих работников МБДОУ; - за выполнение работ связанных с подготовкой и проведением мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ 	100 25 25 25	ежемесячно
1.2. Выполнение особо важных (срочных) работ				
	Все работники МБДОУ	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка МБДОУ к учебному году (покраска, ремонты, уход за цветниками и т.п.); - ликвидация аварийных ситуаций; - выполнение поручений администрации по обслуживанию здания; - срочное выполнение аналитической деятельности (мониторинги, отчеты); <p>Размер определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который они исполняются, определяется приказом заведующего МБДОУ.</p>	50%	ежемесячно
	Работники бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> - срочное выполнение аналитической деятельности, оперативное выполнение срочных работ затребованных другими инстанциями. <p>Размер определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который они исполняются, определяется приказом заведующего МБДОУ.</p>	50%	ежемесячно
2.	Руководство методическими объединениями			

	Педагогический персонал	- за руководство городским методическим объединением	20	ежемесячно
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания			
	Педагогический персонал	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15	ежемесячно
	Педагогический персонал	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	до 10	ежемесячно
4.	Выплаты за качество выполняемых работ			
	4.1. Личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ			

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

	Старший воспитатель	Согласно критериям и показателям для оценивания качества профессиональной деятельности (личный вклад) педагогического и учебно-вспомогательного персонала	до 100	ежемесячно
	Педагогический персонал	Согласно критериям и показателям для оценивания качества профессиональной деятельности (личный вклад) педагогического и учебно-вспомогательного персонала	до 100	ежемесячно
	Работники бухгалтерии	Согласно критериям и показателям для оценивания качества профессиональной деятельности (личный вклад)	до 100	ежемесячно
	Все работники МБДОУ	Согласно критериям и показателям для оценивания качества профессиональной деятельности (личный вклад)	до 100	ежемесячно
5.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет³			
1)	Педагогическим работникам, младшим воспитателям за стаж работы в ДОУ, при стаже работы:			
	- от 1 года до 3 лет;		10	ежемесячно
	- от 3 до 5 лет;		15	
	- от 5 лет и выше.		20	
6.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников			
1)	- за первую квалификационную категорию		5	ежемесячно
	- за высшую квалификационную категорию		10	
7.	Премияльные выплаты			
1)	- по итогам работы за отчетный период.		до 150	ежемесячно, квартал, год, полугодие, учебный год
2)	- по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу.		до 200	ежемесячно, квартал, год, полугодие,

			учебный год
3)	<ul style="list-style-type: none"> -единовременные выплаты (поощрения) -высокую трудовую дисциплину. -участие и подготовка и проведение мероприятий районного и муниципального уровней. -качественная подготовка и своевременная сдача отчетности. -организация работы председателем профсоюзной организацией. - за праздничные и иные социально значимые мероприятия; - за участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций и их последствий; - в связи с юбилейными датами сотрудников (50,55,60,65,70 лет), день дошкольного работника, новый год, 8 марта, 23 февраля. 	до 150, младшему обслуживающему персоналу до 200	ежемесячно, квартал, год, полугодие, учебный год, непосредственно к датам
4)	- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям за выполнение плановых показателей по детодням, и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30	1 раз в квартал

Примечания:

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

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

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

Педагогические работники за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования устанавливается ежемесячная выплата к тарифной ставке (окладу) пропорционально фактически отработанному времени, но не более, чем на одну тарифную ставку, приказом заведующего МБДОУ. Надбавка за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

На основании Решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников, Приказа Министерства образования и науки Челябинской области о присвоении квалификационной категории, работникам МБДОУ устанавливается ежемесячная выплата по результатам аттестации педагогических работников. Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.

Воспитателям и младшим воспитателям за работу с детьми дошкольного возраста производится ежемесячная выплата к заработной плате. При работе менее или более чем на ставку заработной платы, выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении,

или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Установление премиальных выплат за отчетный период, производится по результатам исполнения показателей эффективности деятельности сотрудников.

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

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям
руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ № 2**

№	Категория работающих	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (в % от оклада)	Периодичность установления выплат
1	2	3	4	5
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.1. За выполнение особо важных срочных работ			
	Заместитель заведующего по ВМР	- оперативное выполнение срочных поручений руководителя МБДОУ. Размер определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который они исполняются, определяется приказом заведующего МБДОУ.	50%	ежемесячно
	Заместитель заведующего по АХР	- оперативное исполнение срочных работ, затребованных другими инстанциями; - ликвидация аварийных ситуаций. Размер определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который они исполняются, определяется приказом заведующего МБДОУ.	50%	ежемесячно
	Главный бухгалтер	- оперативное выполнение срочных работ затребованных другими инстанциями. Размер определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который они исполняются, определяется приказом заведующего МБДОУ.	50%	ежемесячно
2.	Руководство методическими объединениями			
	Заместитель заведующего по ВМР	- за руководство городским методическим объединением	3800	ежемесячно

3.	Выплаты за качество выполняемых работ 3.1. За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения			
	Заместитель заведующего по ВМР	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение мероприятий разного уровня; - предоставление и обобщение педагогического опыта на различных уровнях; - внедрение инновационных методов и разработок в образовательный процесс; - отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей); - организация работы со сторонними организациями. 	до 100 20 20 20 20	ежемесячно
	Заместитель заведующего по АХР	<ul style="list-style-type: none"> - бесперебойная работа всех служб - отсутствие замечаний со стороны руководителя МБДОУ и надзорных органов; - своевременная сдача отчетов, сведений в вышестоящие организации; - осуществление контроля за сбережением электро, водо, тепло ресурсов и сохранности инвентарной базы; - работа на официальном сайте www.zakupki.gov.ru; - работа на сайте www.zakaz.chtladmin.ru; 	До 100 20 20 20 20	ежемесячно
	Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none"> - своевременная и качественная отчетность (месячная, квартальная, годовая). - выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану бухгалтерии; - работа с органами казначейства, пенсионного фонда, ФСС, налоговой инспекции; - работа в автоматизированной системе «Сапфир»; - работа на официальном сайте www.bus.gov.ru. 	до 100 20 20 20 20	ежемесячно
4.	Премияльные выплаты по итогам работы			

Заместитель заведующего по ВМР	<p>- по итогам работы всего педагогического коллектива за отчетный период</p> <p>1) Исполнительская дисциплина (своевременность предоставления отчетной документации, качество ведения документации)</p> <p>2) Формирование благоприятного психологического климата в коллективе. Уровень решения конфликтных ситуаций по обращениям родителей и педагогов</p> <p>3) Внедрение инновационных методов и разработок в образовательный процесс</p> <p>4) Уровень организации работы по аттестации педагогических работников</p> <p>5) Участие в методической работе района, города</p> <p>6) Продуктивность реализации программы развития ДОУ</p>	до 100 20 20 10 10 20 20	ежемесячно , квартал, год, полугодие, учебный год
Заместитель заведующего по АХР	<p>- по итогам работы за отчетный период</p> <p>1) Обеспечение и контроль за бесперебойной работой системы отопления, водоснабжения.</p> <p>2) Качественное выполнения требований, предписаний надзорных органов</p> <p>3) Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ДОУ за счет бюджетных и внебюджетных средств и их сохранность</p> <p>4) Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации, соблюдение сроков утверждения и размещения плана закупок, плана графика закупок</p> <p>5) Достижение экономии топливно-энергетических ресурсов (тепло, электроэнергия, водоснабжение и водоотведение)</p> <p>6) Формирование благоприятного психологического климата в коллективе. Уровень решения конфликтных ситуаций по обращениям родителей и педагогов</p>	до 100 20 20 20 10 10 20	ежемесячно , квартал, год, полугодие, учебный год

Главный бухгалтер	- по итогам работы за отчетный период	до 100	ежемесячно
	1) Исполнительская дисциплина (соблюдение сроков сдачи бухгалтерской и статистической отчетности)	20	, квартал, год, полугодие, учебный год
	2) Эффективное планирование и своевременное расходование субсидии, доведенной на выполнение муниципального задания	20	
	3) Качественное и своевременное ведение документации	20	
	4) Своевременное получение заработной платы работников ДООУ	10	
	5) Отсутствие жалоб на главного бухгалтера со стороны работников ДООУ и родителей (законных представителей)	10	
	6) Результаты проверок надзорных органов.	20	

Примечания:

Стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя МБДОУ по итогам работы.

Перечень, размеры и порядок определения премиальных выплат работникам МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска» по итогам работы

1) Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период.

Основанием для определения размера премии являются профессиональные достижения работников по наиболее важным показателям деятельности МБДОУ.

Для оценки выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, год работников МБДОУ № 2 утверждён перечень показателей работы. Для оценки выплаты по итогам работы за год педагогического персонала утверждён перечень показателей работы с указанием балла каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения.

Оценка выполнения утвержденных показателей осуществляется рабочей комиссией МБДОУ № 2, созданной для этих целей и профсоюзной организации учреждения.

Размер выплаты за качество выполненных работ (личный вклад) конкретному работнику, а также выплата по итогам работы за год для педагогического персонала определяется путем деления соответствующей доли, стимулирующей ФОТ в денежном выражении на максимальное количество баллов, набранных всеми работниками, определенной категории. Получается цена одного балла, которая умножается на полученные баллы работников, что и является выплатой по итогам работы.

Премиальный фонд (Фп.) распределяется между сотрудниками административно-управленческого аппарата (Фп.ауп.), педагогическими работниками (Фп.пед.) и учебно-вспомогательным персоналом (Фп.др.).

Размер премиальной выплаты сотрудникам административно-управленческого аппарата определяется в зависимости от эффективности их деятельности и оценивается в бальной системе по показателям в зависимости от степени достижения результатов.

**Показатели для премиальных выплат по итогам работы
(месяц, квартал, полугодие, год, учебный год) работниками МБДОУ**

№ п/п	Категория работающих	Показатели	Проценты
1	Педагогический персонал (месяц, квартал, полугодие, учебный год)	1) Обеспечение высокого качества образования: -за качество усвоение разделов образовательной программы	50
		2) Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях разных уровней: - наличие грамот победителей, лауреатов	50
		3) Высокие результаты методической работы, активное участие в творческих группах	50
2	Учебно-вспомогательный персонал	1) Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемиологического режима	50
		2) Обеспечение высокого качества организации жизнедеятельности воспитанников	50
		3) Отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ и родителей (законных представителей)	50
		6) Отсутствие замечаний по результатам контроля	50
3	Специалисты и служащие	1) Соблюдение законодательства РФ: отсутствие замечаний, предписаний. Своевременное и качественное предоставление отчетности.	50
		2) Обеспечение высокого качества организации жизнедеятельности воспитанников	50
		3) Отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ и родителей (законных представителей)	50
		6) Отсутствие замечаний по результатам контроля	50
4	Рабочие	1) Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемиологического режима в ДОУ	50
		2) Обеспечение высокого качества организации жизнедеятельности воспитанников	50
		3) Отсутствие жалоб со стороны работников ДОУ и родителей (законных представителей)	50
		6) Отсутствие замечаний по результатам контроля	50

Показатели для премиальных выплат по итогам работы за год педагогическими работниками МБДОУ

№ п/п		Критерии	Баллы, руб.
1.	Воспитатель	1) Выполнение производственных показателей (коэффициент посещаемости от 0,7 и более)	1

	2)Наличие переуплотнения в группах общеразвивающей направленности (более 20%)	1
	3)Развивающая предметно-пространственная среда соответствует требованиям ФГОС ДО: низкий уровень – 1б. средний уровень – 2б. выше среднего – 3б. высокий уровень – 4б.	0-4
	4)Личное участие (выступление, ведущий, организатор) педагогов в мероприятиях ДОУ: - от 1 до 5 мероприятий - более 5 мероприятий	1 2
	5)Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях всех уровней (без Интернет-конкурсов) - от 1 до 5 мероприятий - более 5 мероприятий	1 2
	6)Наличие воспитанников победителей и призеров всех уровней (за каждое, без Интернет-конкурсов)	1
	7)Активное участие в творческих группах ДОУ	0-3
	8)Участие в творческих группах района, города	0-3
	9)Участие в конфликтных комиссиях	1
	10)Руководство платными дополнительными образовательными услугами	2
	11)Наличие случаев травматизма среди воспитанников	-1
	12)Наличие взысканий (за каждое)	-1
	13)Наличие жалоб (за каждое)	-1
	14)Отсутствие больничного листа или отпуска без сохранения з/платы более 40 дней	2
	15)Уровень ведения документации	0-2
	17)Исполнительская дисциплина	0-2
	18)Неоднократное нарушение режима дня и отдыха воспитанников	-3

Критерии и показатели для оценивания качества профессиональной деятельности (личный вклад) педагогического и учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Должность	Критерии	Баллы
1	Воспитатель	1)Сводные результаты оперативного контроля	
		- Выс. Уровень	1.5
		- Выше ср. уровня	1
		2)Личное участие педагогов в конкурсах города:	
		-участие	1
		- призовое место	2

		3)Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнования на уровне ДОУ:	
		- участие	0,5
		-призовое место	1
		4)Отсутствие жалоб	
		от родителей -	1
		от сотрудников –	1
		5)Исполнительская дисциплина	
		с задержкой –	0
		без задержек –	1
		6)Доброжелательность, вежливость со всеми участниками образовательного процесса	
		наличие –	1
		отсутствие –	-1
		7)Членство в комиссиях ДОУ, проводимых в течение месяца	0,5
		8)Наличие дисциплинарных взысканий	
		Количество баллы обнуляются	
		9)Качественная адаптация детей раннего возраста (только для групп раннего возраста):	
		- создание РППС группы	
		выс. – 2	2
		выше ср. –	1
		- создание комфортных условий	
		выс. –	2
		выше ср. –	1
3	Педагог-психолог	1)Личное участие (выступление, ведущий, организатор) педагогов в мероприятиях ДОУ:	
		-от 1 до 5 мероприятий	3
		-более 5 мероприятий	5
		2) Участие педагогов в мероприятиях района, города	
		-от 1 до 5 мероприятий	1
		-более 5 мероприятий	2
		3) Активное участие в творческих группах ДОУ	0-3

		4) Участие в творческих группах района, города	0-3
		5) Участие в праздничных мероприятиях коллектива ДОУ	1000 руб
		6) Участие в конфликтных комиссиях	
		личное участие	1
		7) Руководство платными дополнительными образовательными услугами	1
		8) Наличие взысканий	
		За каждое	-1
		9) Наличие случаев травматизма среди воспитанников	
		За каждое	-1
		10) Наличие взысканий	
		За каждое	-1
		11) Исполнительная дисциплина	0-2
4	Учитель-логопед; учитель-дефектолог	1) Личное участие (выступление, ведущий, организатор) педагогов в мероприятиях ДОУ:	
		-от 1 до 5 мероприятий	1
		-более 5 мероприятий	2
		2) Участие педагогов в мероприятиях района, города	
		-от 1 до 5 мероприятий	1
		-более 5 мероприятий	2
		3) Активное участие в творческих группах ДОУ	0-3
		4) Участие в творческих группах района, города	0-3
		5) Участие в конфликтных комиссиях	
		личное участие	1
		6) Руководство платными дополнительными образовательными услугами	2
		7) Наличие взысканий	
		За каждое	-1
5	Инструктор по физической культуре	1) Личное участие (выступление, ведущий, организатор) педагогов в мероприятиях ДОУ:	
		-от 1 до 5 мероприятий	1
		-более 5 мероприятий	2

		2) Участие педагогов в мероприятиях района, города -от 1 до 5 мероприятий	1
		-более 5 мероприятий	2
		3)Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах всех уровней (за каждое, без интернет-конкурсов)	0-2
		4)Наличие воспитанников победителей и призёров всех уровней За каждое	1
		5) Активное участие в творческих группах ДООУ	0-3
		6) Участие в творческих группах района, города	0-3
		7) Участие в конфликтных комиссиях личное участие	1
		8) Руководство платными дополнительными образовательными услугами	2
		9)Наличие случаев травматизма среди воспитанников За каждое	-1
		10) Наличие взысканий За каждое	-1
		11) Исполнительная дисциплина	0-2
6	Инструктор по гигиеническому воспитанию	1) Уровень ведения документации	до 2
		2) Проведение мониторинга состояния здоровья воспитанников, контроль физкультурно-оздоровительной работы	до 2
		3) Поведение контроля соблюдения санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ	до 2
		4) Контроль за организацией питания в ДООУ	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
7	Младший воспитатель	1) Качественное проведение текущих и генеральных уборок (согласно графику) отсутствие замечаний	до 2
		2) Оказание помощи воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	до 2
		3) Участие в благоустройстве закрепленного участка	до 2
		4) Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
8	Делопроектировщик	1) Грамотное и своевременное оформление документов в соответствии с номенклатурой дел	до 2

		отсутствие замечаний	
		2) Содержание архива в соответствии с номенклатурой дел	до 2
		3) Соблюдение правил ТБ и ОТ	до 2
		4) Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
9	Специалист по охране труда	1) Грамотное и своевременное оформление документов по охране труда	до 2
		2) Соблюдение правил ТБ и ОТ	до 2
		3) Обеспечение и контроль за выполнением требований охраны труда всеми сотрудниками	до 2
		4) Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
10	Кладовщик	1) Соблюдение правил ведения складского хозяйства	до 2
		2) Соблюдение правил оформления учета, хранения, движения документов	до 2
		3) Соблюдение сроков реализации скоропортящихся продуктов, правил хранения продуктов	до 2
		4) Отсутствие замечаний по инвентаризации, ревизии	до 2
		5) Соблюдение правил ТБ и ОТ	до 2
11	Кастелянша	1) Соблюдение правил ведения складского хозяйства	до 2
		2) Соблюдение правил оформления учета, хранения, движения документов	до 2
		3) Отсутствие замечаний по инвентаризации, ревизии	до 2
		4) Соблюдение правил ТБ и ОТ	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
12	Шеф-повар	1) Содержание пищеблока в соответствии с требованиями САНПиН	до 2
		2) Качественное приготовление пищи для воспитанников в соответствии с меню и технологической картой	до 2
		3) Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб по питанию со стороны ДОУ, родителей, надзорных органов	до 2
		4) Соблюдение правил техники безопасности и ОТ	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
13	Повар	1) Качественное приготовление пищи для воспитанников в соответствии с меню и технологической картой	до 2
		2) Содержание пищеблока в соответствии с требованиями САНПиН	до 2
		3) Соблюдение графика выдачи пищи	до 2

		4) Соблюдение правил техники безопасности и ОТ	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
14	Подсобный рабочий	1) Качественное проведение текущей и генеральной уборки	до 2
		2) Качественное мытье посуды, технологического оборудования	до 2
		3) Соблюдение правил техники безопасности и ОТ	до 2
		4) Отсутствие жалоб по вопросам санитарно-гигиенических требований	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
15	Уборщик служебных помещений	1) Качественное проведение текущей и генеральной уборки (согласно графику)	до 2
		2) Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты на закрепленной территории	до 2
		3) Своевременная и качественная уборка кабинетов	до 2
		4) Соблюдение правил техники безопасности и ОТ	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
16	Дворник	1) Качественное и своевременное проведение уборки закрепленной территории	до 2
		2) Участие в благоустройстве территории (подрезка кустарников, покос травы ит.п.)	до 2
		3) Соблюдение правил техники безопасности и ОТ	до 2
		4) Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам чистоты на закрепленной территории	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
17	Плотник	1) Качественное и своевременное проведение работ по заявкам	до 2
		2) Соблюдение правил техники безопасности и ОТ	до 2
		3) Отсутствие жалоб на сроки и качество выполнения работ	до 2
		4) Изготовление н/стандартного оборудования	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
18	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1) Содержание прачечной в соответствии с требованиями САНПиН	до 2
		2) Своевременная и качественная стирка белья, спецодежды и др. в стиральных машинах и вручную в соответствии с графиком, соблюдение графика, отсутствие жалоб	до 2
		3) Соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов	до 2
		4) Соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	до 2
		5) Соблюдение правил техники безопасности и ОТ	до 2
19	Сторож	1) Содержание здания ДООУ, участков во время дежурства в соответствии с нормами САНПиН	до 2
		2) Соблюдение правил техники безопасности и ОТ	до 2
		3) Соблюдение правил пожарной безопасности, электробезопасности	до 2

		4) Участие в благоустройстве территории	до 2
		5) Оперативность выполнения поручений администрации	до 2
20	Программист	1) Качественное выполнение оперативных задач	до 2
		2) Качественный и своевременный ремонт компьютерной техники	до 2
		3) Своевременная и качественная установка программных продуктов на отдельные компьютеры и локальную сеть	до 2
		4) Соблюдение правил техники безопасности и ОТ	до 2
		5) Исполнительская дисциплина	до 2

Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ «ДС № 2 г. Челябинска»

1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 2 разработано в соответствии с Положением об оплате труда работникам МБДОУ № 2 в целях обеспечения социальных гарантий работникам и определяет условия и порядок оказания материальной помощи.

2. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на соответствующий год, материальная помощь работникам учреждения может быть оказана в следующих случаях:

- 1) в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга) – в размере 10 000 руб.;
- 2) при утрате личного имущества работником в результате пожара – в размере до 20 000 руб.;
- 3) на оздоровление в связи с тяжелыми заболеваниями (онкологическими заболеваниями, инсультами, инфарктами и т.д., а так же заболеваниями, которые привели к 3 группе инвалидности) в размере 5000 руб.;
- 4) на оздоровление в связи с тяжелыми заболеваниями (онкологическими заболеваниями, инсультами, инфарктами и т.д., а так же заболеваниями, которые привели к 2,1 группе инвалидности) в размере 15 000 руб.;
- 5) при рождении ребёнка (при условии, что сотрудник работает в данном учреждении более 3 лет) в размере 5000 руб.;
- 6) за стаж работы в данном учреждении более 10 лет. В размере 5000 руб. (выплачивается только один раз, сотрудникам не достигших пенсионного возраста);

3. Оказание материальной помощи работникам осуществляется по заявлению получателя, с указанием основания для получения, согласования с ПК МБДОУ.

4. Основанием для выплаты материальной помощи работникам является приказ руководителя учреждения.

5. Выплата материальной помощи осуществляется только сотрудникам по основному месту работы.

6. Выплата материальной помощи осуществляется за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Настоящее «Положение» вводится с «01» сентября 2020 г.
и действует до его отмены.