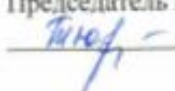


Приложение
к Коллективному договору
МБДОУ ДС № 390 г. Челябинска

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
 Н.А.Тюрина

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий
МБДОУ ДС № 390 г. Челябинска

 Т.В. Путро

Приказ № 18 от 25.01.2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 390 г. Челябинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников (далее Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 390 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска») 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, 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 федеральных

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, решением от 28.03.2023 г. № 37/14 внесены изменения в решение Думы от 26 октября 2010 года № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 28.03.2023 № 37/14 (вступает в силу с 01 января 2024 года).

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «ДС №390 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 390 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 (ст. 40, ст. 135 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

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

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1-4 к настоящему Положению.

7. Выплаты доплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.
8. Размеры и условия осуществления выплат надбавок стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» показателей и критериев эффективности труда работников МБДОУ «ДС № 390 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 (эффективном контракте).
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 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

13. Оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 390г. Челябинска», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.
14. 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 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Педагогическим работникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 1) Продолжительность рабочего времени, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:
 - 36 часов в неделю – педагогу-психологу;
 - 36 часов в неделю – воспитателям;
 - 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
 - 25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
 - 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
 - 20 часов в неделю – учителям-логопедам, учителям – дефектологам.

15. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», 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 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.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата воспитателей и специалистов:

1) за работу в МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» устанавливается заведующим МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

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. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

21. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждении на условиях внешнего совместительства.

22. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

23. 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).

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. 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, приложением 5 к настоящему Приложению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

27. 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.

28. 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 года № 726 «Об изменениях некоторых актов правительства РФ и признании утратившим силу постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870» и не могут составлять 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, 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».

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.

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 Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Заведующий МБДОУ «ДС № 390 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.

29. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) работникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» 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» и составляет 15%.

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Устанавливается работнику МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» 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.

Производится работникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», привлеченным 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;

- при начислении оплаты работ в выходные или праздничные дни учитывается оклад, а также компенсационные стимулирующие выплаты, предусмотренные трудовым договором, характеризующие содержание, характер и условия труда работника и являющиеся неотъемлемой частью его заработной платы.

- 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 МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» 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 МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» составляет 35 процентов (не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»), за каждый час работы в ночное время.

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

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

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится работникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» за специфику работы в группах, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- работу в отдельных группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным образовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах или с отдельными обучающимися (далее - коррекционные группы) - 20 %.
- работу в группах комбинированной направленности, где осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья с реализацией основной образовательной и адаптированной образовательной программ, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах - 20 %.
- работу с отдельным воспитанником с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным воспитанником – 20%

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

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

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- выплата надбавки стимулирующего характера за работу с детьми-инвалидами в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 № 445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций».

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству, 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, приложениями 6 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовом договоре работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», с учетом мнения представительного органа работников.

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 учитывались методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом

Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

33. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, в зависимости от достижения работниками МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

35. Премирование работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» производится в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и может быть выплачено по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также единовременно:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- 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, остальным работникам за выполнение плановых показателей в своих направлениях работы.

Выплата может производиться раз в квартал в месяце, следующим за отчетный периодом в пределах фонда оплаты труда (Решение Челябинской государственной Думы от 25.09.2007г № 25/27).

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за добросовестную работу;
- в связи с юбилейными датами (45,50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.), с уходом на пенсию,
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника)
- 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;

Кроме того, могут вводиться премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности:

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержание ДОУ;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;

- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города, страны и участие в других мероприятиях МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»
- по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.;
- за образцовую организацию детского питания;
- за плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам сдачи ДОУ к учебному году;
- за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий;
- за озеленение участков;
- за участие в детских праздниках в качестве актеров;
- по другим основаниям.

36. Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается. Конкретный размер премии по результатам работы определяется в процентном отношении к должностному окладу работника или абсолютной сумме в рублях.

Конкретный размер премии работникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» на основании критериев оценки труда работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», приведенных в приложении 6 к настоящему Положению и утверждается заведующим МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска». За особо значимые для детского сада результаты работы размер премии может быть увеличен.

Состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ включает в себя:

- председателя – заведующего МБДОУ
- членов комиссии – заместителя заведующего по АХЧ, воспитателя (либо специалиста), председателя первичной профсоюзной организации. Состав комиссии избирается путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на один год. Комиссия МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается заведующим МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

Заведующий МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

37. Премия за текущий месяц может не выплачиваться работникам МБДОУ:

- имеющим больничный лист более 5 дней;
- находящимся в учебном отпуске;
- имеющим административное взыскание.

Работникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», 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:

- невыполнение плана по дето-дням;
- ошибки в ведении документации и составления отчетной документации;
- 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.

38. Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

39. Заработная плата руководителя учреждения (далее заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Должностной оклад заведующего МБДОУ «ДС № 390 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 «ДС № 390 г. Челябинска».

41. Оценка сложности труда заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска». Показатели оценки сложности руководства приведены в приложении 10 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

42. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда заведующего МБДОУ «ДС 390 г. Челябинска».

Группа по оплате труда заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»,

рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», по ходатайству подразделения МКУ «ЦОДОО г. Челябинска» по Курчатовскому району.

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

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

44. Размер должностного оклада заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	47365	44500	41485	35600	32585

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МБДОУ «ДС № 390 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, с учетом раздела V настоящего Положения, приложения 5 и закрепляются в трудовом договоре.

46. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МБДОУ «ДС № 390 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, с учетом приложения 11 к настоящему Положению.

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 МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

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.

47. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», заместителей заведующего, главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» (без учета заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска») устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», 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.

48. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» 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.

49. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и оформляется приказом.

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

51. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС 390 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения, приложения 5 и закрепляются в трудовом договоре.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» 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 целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующим МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и отраженных в приложениях 7-9 к настоящему Положению.

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

54. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» утверждается заведующим МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

55. Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» составляет не более 40% от общего фонда оплаты труда.

56. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

57. Из фонда оплаты труда МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска».

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

58. Материальная помощь работнику МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» может выплачиваться два раза в год. В особых случаях материальная помощь может выплачиваться и три раза в год.

59. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБДОУ работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- потери близких родственников (родителей, детей, супруга) - 5000 рублей
- лечение и оздоровление сотрудников – 4000 рублей;
- финансовые затруднения (по утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, другие уважительные причины) – 5000 рублей;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – 4000 рублей.

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

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

61. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

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

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

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

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию; подсобный рабочий; машинист по стирке белья; кастелянша; плотник	6310

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые 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; водитель автомобиля, повар, рабочий по ремонту зданий и сооружений	6230
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.	7260

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые 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), юристконсульт, специалист по кадрам	8460
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	8625
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	9040
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9590

5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10405
----------------------------------	---	-------

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

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8460
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8625
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	9040
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	9590

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования**

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

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

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	11760
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	13835
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог; методист	15680
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	18480

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

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

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9085
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	10415
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	14520

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного
характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

Перечень надбавок и доплат компенсационного характера	Размер выплат (% от оклада)
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.	4 %
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
- районный коэффициент	15%
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
- доплата за совмещение профессий;	100%
- доплата за расширение зон обслуживания;	100%
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;	100%
- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;	двойная часовая ставка
- доплата за работу в ночное время;	35%
- доплата за работу в группах комбинированной направленности (часть воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)	20%
- доплата за работу с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным образовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельными обучающимися	20%

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

№ п/ п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	до 100%
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
3)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 % до 15%
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - 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»,	до 10 %

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

	«Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ²	
1)	Педагогическим работникам МБДОУ (воспитателям, младшим воспитателям, учителям-логопедам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 года до 3 лет;	10%
	- от 3 до 5 лет;	15%
	- от 5 лет и выше	20%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам:	
	- за I квалификационную категорию	10%
	- за высшую квалификационную категорию	20%
2)	работникам МБДОУ за присмотр и уход за детьми	15%
3)	За работу с детьми дошкольного возраста в МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»:	
	- воспитателям	1000 рублей
	- младшим воспитателям	500 рублей
6.	Премияльные выплаты по итогам работы (Приложение 12)	
1)	По итогам работы за отчетный период	До 150%
2)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	До 200%
3)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих 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, другим работникам за достижение плановых показателей в своих направлениях работы	30 %

В соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 № 445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций» работникам, непосредственно обеспечивающим воспитательный процесс и

² 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.

обслуживание ребенка-инвалида, производится выплата надбавки стимулирующего характера за работу с детьми-инвалидами.

Выплата производится на условиях полного дня пребывания ребенка-инвалида в МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска», фонд оплаты труда за работу с ребенком-инвалидом распределяется следующим образом:

Должность	Фонд оплаты труда работников с ребенком-инвалидом до трех лет (статьи 211, 213)	Фонд оплаты труда работников с ребенком-инвалидом от трех лет и старше (статьи 211, 213)
Воспитатель	3662,30	1570,20
Музыкальный руководитель	348,90	149,60
Учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, педагог-психолог	3309,90	1419,10
Младший воспитатель	2291,30	982,40

Примечания:

Выплаты, установленные подпунктом 1 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

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

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

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

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

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

**Порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда		
За сложность и напряженность труда всем сотрудникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»:		
- за педагогическое мастерство	5%	по факту
- открытые мероприятия внутри детского сада, по обмену опытом;	10%	по факту
-организация и проведение консультаций и семинаров, конкурсов на базе МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» с педагогами,	15%	по факту
работниками, родителями и представителями других организаций;	20%	по факту
- работа с неблагополучными семьями;	10%	по факту
- напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: эпидемия, карантин, и т.д. – согласно объема выполненных работ;	5-20%	выплата устанавливается с учетом нагрузки по факту
- за работу в экспертной группе;	20%	по факту
- соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов;	20%	ежемесячно
- своевременная оплата счетов, предоставление отчетов в различные организации;	10%	ежемесячно
- привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально- технической базы МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» - организация и руководство работой педагогов по оснащению окружающей среды групп и кабинетов;	30%	по факту
-подготовка педагогов к аттестации	20%	по факту
- за переуплотняемость групп;	10%	ежемесячно

-ответственный за ведение официального сайта ДОУ - ответственный по ДДТТ, противопожарной работе; уполномоченный по вопросам ГО и ЧС, ответственный за охрану труда, ответственный за антикоррупционные мероприятия в ДОУ -председатель профсоюза ДОУ - участие в конкурсах «Педагог года» района, города, области, спортивных соревнованиях, смотрах МБДОУ, проведение консультаций на этих же уровнях; - внедрение инноваций; - активное участие в субботниках - разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ (устав, Положения, анкеты, опросники, правила, инструкции, методические рекомендации и т.д.); - дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы внутри МБДОУ	50%	ежемесячно
	20%	ежемесячно
	20%	ежемесячно
	50%	по факту
	50%	по факту
	10%	по факту
	30%	по факту
За выполнение особо важных (срочных) работ: - за помощь воспитателю в организации педагогического процесса; - выполнение особо важных заданий по деятельности МБДОУ: проведение строительно-ремонтных работ, ремонт приборов, электрооборудования и т.д. согласно выполненного объема работ; За качество выполняемых работ всем сотрудникам МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»	10% от оклада 50% от оклада 5%- 100% от оклада (по результатам подсчета показателей работы за отчётный период)	ежемесячно по факту по факту
Единовременное премирование работников:		

- за добросовестную работу; - в связи с юбилейными датами (45, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.), с уходом на пенсию, - в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации; - к профессиональным праздникам (День дошкольного работника) - по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских; Премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности: - за разработку авторской учебной программы; - за своевременную подготовку сезонных работ; - за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения; - за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей; - за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей; - за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержание ДОУ; - за высокое качество оздоровительной работы с детьми; - за получение грамот и наград вышестоящих организаций; - за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей; - за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений); - за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; - за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района города. России и участие в других мероприятиях МБДОУ «ДС № 390 г.	фиксированной суммой (но не более 100% от оклада)	по факту, с учетом ФОТ ДОУ
---	--	-----------------------------------

Челябинска» (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.); - за высокий уровень умений, знаний и навыков детей; - за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска» - по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.; - за образцовую организацию детского питания; - за плодотворное творческое взаимодействие с родителями; - за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках; - по итогам сдачи ДОУ к учебному году; - за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий; - за озеленение участков; - за участие в детских праздниках в качестве актеров		
---	--	--

Критерии оценки труда работников МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда

1.1. Сложность и напряженность работы – педагогическим работникам

Открытые мероприятия внутри детского сада, по обмену опытом
Организация и проведение консультаций и семинаров, конкурсов с родителями
Переуплотняемость групп
Работа с неблагополучными семьями
Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы

1.2. Сложность и напряженность работы – младшим воспитателям, рабочим по комплексному обслуживанию

Напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: • эпидемия; • карантин
Переуплотняемость групп

1.3. Сложность и напряженность работы – бухгалтеру, контрактному управляющему, программисту

Большой объем представляемых отчетов в различные организации
Соблюдение порядка оформления первичных учетных документов
Организация работы со сторонними организациями: • своевременная оплата счетов • своевременная сдача документации • предоставление отчетов в различные организации
Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов, контроль за бесперебойной работой электронной почты
Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы
Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов
Контроль за бесперебойной работой электронной почты
Работа с сайтом ДОУ
Работа по обновлению операционных систем, программ
Создание и обновление внутренней информационной среды ДОУ

1.4. Сложность и напряженность работы – делопроизводителю

Большой объем заполнения документации
Формирование списков, учет и движение воспитанников, посещающих МБДОУ в электронной системе учета контингента воспитанников

1.5. Сложность и напряженность работы – инструкторам по гигиеническому воспитанию

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: • закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; • вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности;
--

• выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам
Работа по организации питания
Проведение дополнительных мероприятий:
• проведение дегустаций для родителей; • участие в оформлении наглядной агитации; • беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми, • снижение уровня простудных заболеваний, • пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей, • оказание помощи педагогам в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (уголок здоровья, санитарные бюллетени для детей и т.д.)

1.6. Сложность и напряженность работы – шеф-повару, поварам

Работа по организации питания
Проведение дополнительных мероприятий:
• проведение дегустаций для родителей; • участие в оформлении наглядной агитации; • беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми
Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд

1.7. Сложность и напряженность работы – подсобным рабочим

Погрузочно-разгрузочные работы
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии

1.8. Сложность и напряженность работы – кладовщику

Погрузочно-разгрузочные работы

1.9. Сложность и напряженность работы – кастелянше

Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах, ремонт белья
--

1.10. Сложность и напряженность работы – машинисту стирке белья и ремонту спецодежды

Работа на электронно-программированных машинах
Выполнение мероприятий во время карантина

1.11. Сложность и напряженность работы – рабочему по ремонту зданий и сооружений

Погрузочно-разгрузочные работы
Оперативность выполнения заявок сотрудников, руководства

1.12. Сложность и напряженность работы – рабочим по комплексному обслуживанию

Уборка большого количества снега, листьев
Содержание в надлежащем состоянии территории детского сада
Помощь при проведении ремонтных работ

1.13. Сложность и напряженность работы – вахтеру, сторожам

Отсутствие ЧП на рабочем месте на территории детского сада
--

2. Критерии качества выполняемых работ

2.1. Качество работы – воспитателям

За творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы
Участие в проведении открытых мероприятий
Эффективность проведения закаливающих здоровьесберегающих процедур
Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма: • пропуски детей по болезни на уровне среднего показателя по городу; • пропуски детей по болезни ниже среднего показателя по городу; • заболеваемость детей в группе на уровне среднего показателя по городу, • заболеваемость детей в группе на уровне среднего показателя по городу
Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МБДОУ: • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МБДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издание сборников)
Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций: • включение родителей в деятельность МБДОУ (организация посещений родителями мероприятий МБДОУ, организация и проведение конкурсов, “Веселых стартов”, Дня семьи, походов и пр.); • проведение мероприятий для родителей; • отсутствие родительской задолженности; • нетрадиционные формы работы с родителями; • проведение семейных праздников
Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону

2.2. Качество работы – педагогу-психологу, учителю-логопеду

Участие в проведении открытых мероприятий: • разовые открытые мероприятия внутри детского сада, открытые мероприятия по обмену опытом; • тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, районные и городские мероприятия
Внедрение инновационных педагогических технологий: • использование инновационных педагогических технологий; • авторская работа
Работа со сложным контингентом воспитанников
Эффективность психолого-педагогической работы: • участие в работе творческой группы (деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая группа, практическая работа в микрогруппах) • участие в конкурсах профессионального мастерства:

• создание эмоционального климата в коллективе
Организация взаимодействия с семьями воспитанников:
• заполнение тетрадей для родителей
• проведение мероприятий для родителей
Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям
Результативность коррекционной работы

2.3. Качество работы – музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре

Участие в проведении открытых мероприятий:
• разовые открытые мероприятия внутри детского сада, открытые мероприятия по обмену опытом;
• тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, районные и городские мероприятия
Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МБДОУ:
• высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МБДОУ);
• качество оперативного планирования;
• обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников)
Организация взаимодействия с семьями воспитанников:
• заполнение тетрадей для родителей
• проведение мероприятий для родителей
Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям

2.4. Качество работы – младшим воспитателям, рабочим по комплексному обслуживанию

Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.3648 - 20
• качество уборки помещений;
• гигиеническое и эстетическое содержание спальни;
• регулярная влажная уборка залов перед музыкальными и физкультурными занятиями
Качественная подготовка групп, здания к новому учебному году и отопительному сезону
Качество уборки территории

2.5. Качество работы – бухгалтеру, контрактному управляющему

Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности
Отсутствие родительской задолженности
Контроль за полным и своевременным поступлением родительской платы, отсутствием дебиторской задолженности
Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год
Проведение закупок
Своевременность размещения информации о закупках на официальном сайте zakurki.gov.ru в соответствии с требованиями ФЗ-44 и Положением о закупках
Своевременное заключение и выполнение договоров

Своевременное размещение отчетности на сайте
--

2.6. Качество работы – делопроизводителю

Своевременность и качество оформления документации
Своевременное, без грубых ошибок заполнение табеля ведения учета рабочего времени
Помощь в оформлении наглядной агитации педагогам
Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство
Своевременная передача в соответствии с резолюцией руководителя документов на исполнение, оформление регистрационных карточек, создание банка данных

2.7. Качество работы – инструкторам по гигиеническому воспитанию

Строгое выполнение работником своих должностных обязанностей (в текущем месяце, квартале, году)
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)
Регулирование и корректировка выполнения натуральных норм по питанию
Работа без замечаний надзорных служб, проверяющих органов
Своевременная и качественная подготовка к началу учебного года
Своевременная и качественная подготовка к летне-оздоровительному сезону
Выполнение основных гигиенических и противоэпидемических мероприятий в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13
Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год

2.8. Качество работы – шеф-повару, повару

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: • закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; • вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности; • выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам
Своевременность и качество оформления документации
Качественная работа без замечаний со стороны проверяющих органов
Разнообразие меню

2.9. Качество работы – кладовщику

Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов, руководителя
Качественная работа без замечаний со стороны контролирующих органов
Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности
Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год
Качественное ведение табеля питания сотрудников
Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме

2.10. Качество работы – кастелянше

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
Аккуратное содержание складских помещений
Своевременный запас необходимого мягкого инвентаря

2.11. Качество работы –рабочему по ремонту зданий и сооружений

Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении
Строгое выполнение инструкций по охране труда
Качественное выполнение заявок
Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону

3. Критерии срочности выполняемых работ

3.1. Срочность – бухгалтеру

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций

3.2. Срочность – делопроизводителю, инженеру по ОТ и ТБ

Срочное и своевременное оформление документов
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ (устав, Положения, анкеты, инструкции, правила и т.д.)
Подготовка документации по соцстрахованию

3.3. Срочность – инструктору по гигиеническому воспитанию

Ответственный за проведение медосмотра
--

3.4. Срочность – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

Выполнение особо важных заданий по деятельности МБДОУ: проведение строительно-ремонтных работ, ремонт приборов и т.д.
Активное участие в субботниках

3.5. Срочность – кастелянши

Выполнение особо важных заданий по деятельности МБДОУ: пошив костюмов, штор, постельного белья и т.д.
Активное участие в субботниках

Приложение 7 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ ДС № 390 г. Челябинска

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых руководителю, заместителям руководителя, главному
бухгалтеру МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - "кандидат наук" по профилю образовательного учреждения - "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	10 15

2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения".	10
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

<*> При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой 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 учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

**Критерии оценки труда заместителя заведующего по АХЧ
МБДОУ ДС № 390**

1. Критерии качества выполняемых работ

Своевременность и качество оформления документации
Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях МБДОУ
Высокий уровень исполнительской дисциплины МОП
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
Отсутствие замечаний у МОП со стороны ТБ, ПБ, СЭС
Качество аналитической деятельности МБДОУ по всем направлениям
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

2. Критерии срочности выполняемых работ

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ

3. Критерии сложности и напряженности работы

Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по ДОУ
--

**Критерии оценки труда главного бухгалтера
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. Качество работы – главному бухгалтеру

Своевременность и качество оформления документации, отчетности
Высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии
Освоение современных программ по бухгалтерскому учету
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов
Качество аналитической деятельности МБДОУ по всем направлениям экономической деятельности (по отчетам)
Качественная подготовка тарификационных ведомостей, штатного расписания, ежемесячного экономического прогноза предоставляемых субсидий из бюджетов всех уровней

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. Срочность – главному бухгалтеру

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций

3. Критерии сложности и напряженности работы

Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по ДОУ
--

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых старшему воспитателю
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

1	2	3
1.	Выплаты за сложность и напряженность работы	До 100%
2	Выплаты за качество выполняемых работ	До 100%
3	Выплаты за срочность выполняемых работ	До 50%
4	Выплата за участие в городских профессиональных сообществах	По приказу Комитета по делам образования
5	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	10%
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	До 100%

**Критерии оценки труда старшего воспитателя
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. Качество работы – старшего воспитателя

Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников
Своевременность и качество оформления документации
Обеспечение эстетических условий в помещениях ДОУ
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): • охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов; • охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов
Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю
Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада
Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: • отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО • коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. Срочность – старшему воспитателю

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по ДОУ
Дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы внутри ДОУ
Внедрение инноваций

3. Критерии сложности и напряженности работы

Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по ДОУ
Дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы внутри ДОУ
Внедрение инноваций

Примечания:

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

Порядок организации начисления и выплаты доплаты
за работу с детьми – инвалидами.

На основании постановления Правительства Челябинской области от 19.11.2013г. № 445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций» осуществляется финансирование образовательных учреждений из областного бюджета. Согласно данным нормативам, на условиях полного дня пребывания ребенка – инвалида в дошкольном образовательном учреждении распределяется следующим образом:

Должность	Фонд оплаты труда работников с ребенком – инвалидом до трех лет (статья 211, 213) (в месяц)	Фонд оплаты труда работников с ребенком – инвалидом от трех лет и старше (статья 211, 213) (в месяц)
Воспитатель	3662,30	1570,20
Музыкальный руководитель	348,90	149,60
Учитель – логопед, учитель – дефектолог, инструктор по физической культуре, педагог - психолог	3309,90	1419,10
Помощник воспитателя	2291,30	892,40
Итого	9612,40	4121,30

Расчет размера доплаты сотруднику за 1 день работы с ребенком-инвалидом производится по формуле:

$$Д = З/Н , \text{ где}$$

Д – сумма доплаты за 1 расчетный день работы с ребенком – инвалидом (в т.ч. уральский коэффициент)

З – заработная плата, приходящаяся за данный период времени (с учетом уральского коэффициента)

Н – норма рабочих дней в месяце

Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени каждого сотрудника.

Выплата производится пропорционально дням посещения детей- инвалидов.

Выплата производится в пределах, доведенных до учреждения бюджетных ассигнований.

**Критерии эффективности деятельности
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»**

№ п/п	Критерии эффективности	Оцениваемый период	Оценка	Баллы
1	Выполнение количественных показателей муниципальных услуг (человек), утвержденных муниципальным заданием	календарный год	100% выполнение (с учетом допустимого отклонения), за каждую услугу	0,5
			невыполнение /перевыполнение свыше допустимого отклонения, за каждую услугу	-0,5
2	Доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых услуг:	учебный год		
	- приняли участие в анкетировании		более 50% родителей	2
	- доля родителей, принявших участие в анкетировании, дали положительную оценку качества:		80% и более	2
3	Выявлено несоответствии данных первичной статистической и иной отчетности учреждения показателям, отраженным в отчетах о выполнении муниципального задания	календарный год	за каждую услугу	-2
4	Уровень заполнения федеральных форм статистической отчетности	учебный год	высокий	1
			низкий	-1
5	Качество внесения данных в информационные системы	учебный год	высокий уровень (своевременное и качественное внесение данных;	1

			отсутствие фактов нарушения)	
			недостаточный уровень (наличие фактов несвоевременного и некачественного внесения данных; за каждый факт)	-2
6	Текучесть кадров в учреждении	календарный год	менее 10%	1
			более 10%	0
7	Наличие случаев травматизма среди сотрудников, воспитанников	календарный год	за каждый случай	-0,5
8	Руководитель повысил уровень профессиональных компетенций	3 предыдущих года	да	1
9	Итоги мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций	календарный год	высокий	2
			выше среднего	1
			средний уровень	0
			низкий	-1
10	Реализация в ДОУ приоритетных направлений развития (ООП, АОП)	учебный год	более одного направления	2
			одно направление	1
			не реализуются	-1
11	Результаты мониторинга эффективности системы организации воспитания	календарный год	высокие	1
			низкие	-1
12	Образовательная организация реализует проекты с применением технологий бережливого управления, осуществляет формирование у воспитанников бережливого мышления через различные виды образовательной деятельности	календарный год	да	1
			нет	0
13	Наличие в учреждении руководителей городских и районных методических объединений	учебный год	За каждого	1
14		календарный год	да	1

	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства		нет	0
15	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном, региональном и всероссийском уровне	календарный год	за каждого победителя	2
			за каждого призера	1
16	Участие коллектива ДОУ в конкурсах, утвержденных приказами Министерства образования РФ, МОиН Челябинской области и Комитета по делам образования на текущий год районного, городского, регионального, российского и международного уровней	календарный год	да	1
			нет	0
17	Наличие призового места коллектива ДОУ в конкурсах, утвержденных приказами Министерства образования РФ, МОиН Челябинской области и Комитета по делам образования на текущий год районного, городского, регионального, российского и международного уровней	календарный год	да	2
18	Учреждение признано муниципальной, региональной, федеральной инновационной площадкой	календарный год	федеральный уровень	7
			региональный	6
			муниципальный	5
19	Участие учреждения в проведении мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней	календарный год	3 и более мероприятий	2
			1-2 мероприятия	1
20	Проведение мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней на базе образовательного учреждения	календарный год	федеральный уровень	3
			региональный	2
			муниципальный	
			районный	1
21	На базе учреждения реализуются услуги дополнительного образования для детей в возрасте от 5 лет и старше в рамках	учебный год	да	1

	взаимодействия с муниципальными учреждениями дополнительного образования (дети - контингент учреждений дополнительного образования)			
22	Учреждение осуществляет деятельность по реализации услуг дополнительного образования для детей в возрасте от 5 лет и старше за счет средств физических лиц по договорам об оказании платных услуг	учебный год	да	1
23	Наличие воспитанников победителей и призеров перечня (календаря) массовых мероприятий, утвержденных приказами Министерства образования РФ, МОиН Челябинской области и Комитета по делам образования на текущий год районного, городского, регионального, российского и международного уровней	учебный год	за каждую победу (коллективную или индивидуальную)	0,5
24	Доля детей, участвующих в мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровней, направленных на профессиональную ориентацию воспитанников (в общей численности воспитанников от 5 лет; воспитанники учитываются единожды вне зависимости от количества участия)	учебный год	70% и более	1
			менее 70%	0
25	Проведение профилактических мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Показатель динамики в снижении заболеваемости	Проведение профилактических мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Показатель динамики в снижении заболеваемости	положительный	2
			стабильный/без изменений	1
			отрицательный	0
26	Выполнение человеко-дней по муниципальным услугам,	календарный год	100%	1
			менее 100%	-2

	утвержденных муниципальным заданием			
27	Выполнение натуральных норм питания по основным продуктам питания	календарный год	от 85%	1
			до 85%	0
28	Наличие просроченной кредиторской задолженности на конец финансового года	календарный год	имеется	-2
29	Экономия топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов:	календарный год	менее 1%	
	тепло			1
	электроэнергия			1
	водоснабжение и водоотведение			1
30	Средняя заработная плата педагогических работников	календарный год	индикативный показатель, установленный соглашением, достигнут	1
			индикативный показатель, установленный соглашением, не достигнут	0
31	Количество воспитанников на 1 педагогического работника	календарный год	равно или выше среднего городского показателя	1
			ниже среднего городского	0
32	Количество воспитанников на 1 штатную единицу	календарный год	равно или выше среднего городского показателя	1
			ниже среднего городского	0
33	Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения	календарный год	в пределах значения, установленного Комитетом	1
			превышает установленное значение	-1
34	Наличие задолженности по родительской плате за отчетный период	календарный год	менее 1%	1
			более 1%	0

35	Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	текущий год	высокий	2
			удовлетворительный	1
			низкий	-1

Показатели оценки работы руководителя
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

Показатели оценки	Оценка (баллы)	Баллы
Формирование благоприятного психологического климата в коллективе. Уровень решения конфликтных ситуаций в учреждении по обращениям педагогов, граждан	0-2	
Результаты финансового контроля, проводимого МКУ КРУ и контрольно-ревизионными органами Администрации города Челябинска и Челябинской области	0-2	
Эффективная реализация информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности (электронный дневник, использование локальной сети учреждения в образовательной и управленческой деятельности, качество и стабильность размещаемой информации на сайте учреждения и др.)	0-2	
Деятельность по устранению нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности, по итогам проверок надзорных органов (количество нарушений в предписании, принятие мер по их устранению, оспаривание отдельных мероприятий в судебном порядке и др.), ведомственного контроля. Отсутствие предписаний	0-2	
Активность участия учреждения в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности учреждения в реализуемые на территории города мероприятия, проекты, программы	0-2	
Соблюдение порядка комплектования воспитанниками МДОУ, отсутствие жалоб со стороны родителей и надзорных органов	0-2	

Показатели оценки работы сотрудников
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»
по итогам работы за отчетный период
**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ВОСПИТАТЕЛЯ МБДОУ № 390
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД**

№	Критерии эффективности	Наличие /оценка	Баллы	
1	Выполнение должностной инструкции	Да/нет	2/-1	
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да/нет	2/-1	
	Соблюдение кодекса профессиональной этики и служебного поведения	Да/нет	2/-1	
2	Наличие случаев травматизма воспитанников	За каждый случай	- 1	
3	Эффективность выполнения количественных показателей, утвержденных муниципальным заданием (Посещаемость без учета детей на домашнем режиме)	80-100%	2	
		50-80%	1	
		Менее 50%	-1	
4	Эффективность работы с родителями:			
	- наличие жалобы	Есть	-1	
	- наличие жалобы в вышестоящей инстанции	Есть	-2	
	- отсутствие задолженности по родительской плате	Нет	2	
		Есть	-1	
	- участие родителей в смотрах, конкурсах, соревнованиях, родительских собраниях, проектах:			
	Город	Да /нет	2/0	
	Район	Да /нет	2/0	
	ДОУ	Да /нет	1/0	
5	Участие педагогов в проведении методических мероприятий: (педсовет, семинар, конкурс, консультация, акции):			
	Участие	Нет	-1	
	Город	Да /нет	2/0	
	Район	Да /нет	2/0	
	ДОУ	Да /нет	1/0	
6	Разработка методических, дидактических пособий	Да /нет	2/0	
7	Своевременное обновление информации на официальном сайте ДОУ	Да /нет	2/0	
		Частично	1/0	
8	Своевременное выполнение плана по повышению квалификации	Да /нет	2/0	
9	Увеличение объема работ:			
	За второго воспитателя (более 4х смен)	Да /нет	2/0	
	За младшего воспитателя	Да /нет	1/0	
	Участие в субботнике, ремонтных работах здания и на территории ДОУ	Да /нет	2/0	
	Личное участие в утреннике, общественных мероприятиях	Да /нет	2/0	
	Другое (работа в комиссиях, творческой группе, другое)	Да /нет	2/0	

10	Своевременное и качественное (по результатам контроля):			
	Оформление документации	Да /нет	2/0	
	Организация образовательной деятельности в режимных моментах	Да /нет	2/0	
	Организация прогулки	Да /нет	2/0	
	Организация питания	Да /нет	2/0	
11	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях (средняя, старшая, подготовительная к школе группы)			
	Город	Да /нет	2/0	
	Район	Да /нет	2/0	
	ДОУ	Да /нет	1	
12	Результаты адаптации (для адаптационных групп)	От 80% и выше	2	
		Менее 80%	1	

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ специалиста

(учитель-логопед, учитель – дефектолог, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по ФК) МБДОУ № 390

ЗА ОТЧЁТНЫЙ ПЕРИОД

№	Критерии эффективности	Наличие /оценка	Баллы	
1	Выполнение должностной инструкции	Да/нет	2/-1	
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да/нет	2/-1	
	Соблюдение кодекса профессиональной этики и служебного поведения	Да/нет	2/-1	
5	Участие педагогов в проведении методических мероприятий: (педсовет, семинар, конкурс, консультация, акции):			
	Участие	Нет	-1	
	Город	Да /нет	2/0	
	Район	Да /нет	2/0	
	ДОУ	Да /нет	1/0	
6	Разработка методических, дидактических пособий	Да /нет	2/0	
7	Своевременное обновление информации на официальном сайте ДОУ	Да /нет	2/0	
		Частично	1/0	
8	Своевременное выполнение плана по повышению квалификации	Да /нет	2/0	
9	Увеличение объема работ:			
	Участие в субботнике, ремонтных работах здания и на территории ДОУ	Да /нет	2/0	
	Личное участие в утреннике, общественных мероприятиях	Да /нет	2/0	
	Другое (работа в комиссиях, творческой группе, другое)	Да /нет	2/0	
10	Своевременное и качественное (по результатам контроля):			
	Оформление документации	Да /нет	2/0	
	Организация образовательной деятельности	Да /нет	2/0	
11	Участие воспитанников в смотрах, конкурсах, соревнованиях (средняя, старшая, подготовительная группы)			
	Город	Да /нет	2/0	
	Район	Да /нет	2/0	
	ДОУ	Да /нет	1	
12	Взаимодействие с педагогами и родителями	Да /нет	2/0	

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
уборщик служебных помещений и территории, вахтер
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	Выполнение особо важных заданий по деятельности МБДОУ: проведение строительно-ремонтных работ, ремонт приборов и т.д.	Да /частично / нет	0-2	
2.	Активное участие в субботниках	Да /нет	0-1	
3.	Строгое выполнение инструкций по охране труда	Да /нет	0-1	
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
5.	Иные поручения (перечислить):	Да /нет	0-1	
	Итого:			

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
младшего воспитателя
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	Напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: • эпидемия; • карантин и т.д.	Да /нет	0-1	
2.	Переуплотняемость групп	Да /нет	0-1	
	Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 • качество уборки помещений; • гигиеническое и эстетическое содержание спальни; • регулярная влажная уборка залов перед музыкальными и физкультурными занятиями	Да /нет	0-1	
3.	Качественная подготовка групп, здания к новому учебному году и отопительному сезону	Да /нет	0-1	
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
5.	Помощь педагогам в организации образовательного процесса; Итого:	Да /нет	0-1	

кастелянши
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	Да /частично/ нет	0-2	
2.	Аккуратное содержание складских помещений Своевременный запас необходимого мягкого инвентаря	Да /нет	0-1	
3.	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах, ремонт белья	Да /нет	0-1	
4.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
5.	Иные поручения (перечислить):	Да /нет	0-1	
	Итого:			

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
кладовщика
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения	Да /частично / нет	0-2	
2.	Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов, руководителя	Да /нет	0-1	
3.	Погрузочно-разгрузочные работы	Да /нет	0-1	
4.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
5.	Иные поручения (перечислить):	Да /нет	0-1	
	Итого:			

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
шеф-повара, повара

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций: • закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; • вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности; • выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам	Да /частично/ нет	0-2	
2.	Своевременность и качество оформления документации	Да /нет	0-1	
3.	Качественная работа без замечаний со стороны проверяющих органов	Да /нет	0-1	
4.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
5.	Иные поручения (перечислить):	Да /нет	0-1	
	Итого:			

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

подсобного рабочего

МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов, руководителя	Да /частично/ нет	0-2	
2.	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	Да /нет	0-1	
3.	Погрузочно-разгрузочные работы	Да /нет	0-1	
4.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
5.	Иные поручения (перечислить):	Да /нет	0-1	
	Итого:			

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды

МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов, руководителя	Да /частично/ нет	0-2	
2.	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	Да /нет	0-2	
3.	Выполнение мероприятий во время карантина	Да /нет	0-2	
4.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
5.	Иные поручения (перечислить):	Да /нет	0-2	
	Итого:			

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
бухгалтера
МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	отсутствие претензий налоговых органов, других проверяющих организаций	Да / нет	0-2	
2.	вовремя сданная отчетность	Да /нет	0-1	
3.	отсутствие ошибок в первичных документах	Да /нет	0-2	
4.	вовремя выставленные счета-фактуры	Да /нет	0-1	
5.	правильно начисленная родительская плата	Да /нет	0-1	
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
7	Своевременная работа в информационных системах	Да /нет	0-2	
	Итого:			

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
контрактного управляющего

МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	отсутствие претензий со стороны проверяющих организаций	Да / нет	0-2	
2.	вовремя сданная отчетность	Да /нет	0-1	
3.	отсутствие ошибок в первичных документах	Да /нет	0-2	
4.	Своевременное заключение (расторжение) договоров, контрактов, соблюдение требований 44-ФЗ	Да /частично/ нет	0-2	
5.	Проведение аукционных торгов	Да /нет	0-2	
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
7	Своевременная работа в информационных системах	Да /нет	0-2	
8	Участие в процедуре подготовки документов для прохождения процедуры Госэкспертизы	Да /нет	0-2	
	Итого:			

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

инструктора по ГВ

МБДОУ «ДС № 390 г. Челябинска»

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	Своевременное прохождение сотрудниками ПМО по графику; прививочная работа, согласно календарю	Да / нет	0-2	
2.	отсутствие замечаний при административных обходах	Да /нет	0-1	
3.	Организация контроля за санитарным состоянием ДОУ	Да /нет	0-2	
4.	Организация гигиенического обучения сотрудников	Да /нет	0-1	
5.	Контроль за проведением утреннего приёма воспитанников	Да /нет	0-2	
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
7	Отсутствие замечаний по организации питания	Да /нет	0-2	
	Итого:			

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

Делопроизводителя, инспектора по кадрам

№	Критерии эффективности	Оценка	Баллы	
1.	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	Да / нет	0-1	
2.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	Да /нет	0-2	
3.	Качественное ведение документации	Да /нет	0-2	
4.	Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	Да /нет	0-1	
5.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов	Да /нет	0-2	
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Да /нет	0-1	
7	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	Да /нет	0-2	
	Итого:			