

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 389 г. Челябинска»
(МБДОУ «ДС № 389 г. Челябинска»)

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ «ДС № 389 г. Челябинска»

Т.В. Китибаева

Приказ № 11 от «16» 11 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 389 г. Челябинска»

Согласовано:

Председатель ПК МБДОУ
«ДС № 389 г. Челябинска»

Е.Ю. Шнейдер Е.Ю. Шнейдер

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников (далее Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 389 г. Челябинска» (далее МБДОУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, утвержденного решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 с изменениями от 22.02.2011 г. №22/22, 27.03.2012 г. №33/9, 20.11.2012г. №38/20, 25.06.2013 г. №43/20, 24.12.2013 № 47/61, 24.06.2014 г. №52/17, 25.08.2015 г. №12/23, 29.03.2016г. №19/18, 29.11.2016г. №26/25, 27.02.2018г. №38/22, 22.10.2019 г. 3/15, 27.10.2020 г. №13/4, 24.11.2020 г. №14/18, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 г. № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на

основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Трудовым Законодательством, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Данное Положение определяет используемую в МБДОУ систему оплаты труда работников, включающую в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и разработанную 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) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

3. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений определяется по профессиональным квалификационным группам. В соответствии с Приложением 1 к данному Положению.

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

5. Размеры и критерии оценки эффективности труда работников МБДОУ для осуществления выплат стимулирующего характера определены в соответствии с разделом VI и приложениями 2-20 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

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

7. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного

характера) оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8. 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.

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

10. 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.

11. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$\text{Мз.пл.} = ((\text{Сз.пл.} \times \text{Фн.н} / \text{Нч.}) + \text{Vком.} + \text{Vстим.}) \times \text{Кур}$$
, где:

Мз.пл. - месячная заработная плата учителей;

Сз.пл. - ставка заработной платы;

Фн.н - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

Нч. - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Vком. - выплаты компенсационного характера;

Vстим. - выплаты стимулирующего характера;

Кур - уральский коэффициент.

12. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, работающих в учреждении на условиях внешнего совместительства.

13. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается заведующим учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

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

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

17. За время работы 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 педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

19. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате за часы:

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

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

20. 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.

21. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку

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

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

26. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Конкретный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 N 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".

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

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

2) доплата за увеличение объема работ (расширение зон обслуживания).

Устанавливается работнику при возложении на него обязанностей, при наличии вакантной должности по той же должности (профессии), без освобождения от работы, определенной трудовым договором. При этом работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности по вакантной должности в пределах установленной для основной работы продолжительности рабочего времени за счет уплотнения своей работы в течение рабочего дня. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Устанавливается работнику при возложении на него обязанностей по той же должности (профессии), без освобождения от работы, определенной трудовым договором выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется рабочее место. При этом работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника в пределах установленной для основной работы продолжительности рабочего времени за счет уплотнения своей работы в течение рабочего дня. Размер доплаты определяется по соглашению сторон.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной или часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)),

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

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

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

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

6) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за последующие часы - двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Включает в себя:

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

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБДОУ, определяется в соответствии с приложением 22 к настоящему Положению.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются данном Положением.

31. Размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБДОУ устанавливаются на основе выполнения критериев эффективности работы в соответствии с приложениями 2-20 к данному Положению, устанавливаются приказом заведующего по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, указываются в трудовых договорах работников.

32. Премииальные выплаты работникам МБДОУ, в том числе работающих по совместительству, производятся в соответствии с приложением 20 к данному Положению, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также единовременно и начисляется с учетом рабочего времени:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетный периодом в пределах фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и работ;
- за добросовестную работу;
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника, День учителя)
- к другим праздничным датам (Новый Год, 8 марта, 23 февраля и др.)

- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских.

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

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

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

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

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

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

36. Функции комиссии:

- оценивает выполнение критериев эффективности работы каждого работника МБДОУ за периоды: календарный месяц, квартал, полугодие, год;
- оформляет решение протоколом;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности работы;
- рассматривает опросы об установлении премиальных выплат;

37. Заседание Комиссии проводятся в конце месяца;

38. На заседании Комиссии рассматриваются представления (систематизированные данные) о выполнении работниками МБДОУ критериев эффективности работы в соответствии с приложениями 2-20 данного Положения. Данные по выполнению работниками критериев предоставляются:

- заведующим – на старшего воспитателя, на заведующего хозяйством, главного бухгалтера, бухгалтера, контрактного управляющего, инструктора по гигиеническому воспитанию;
- старшим воспитателем – на педагогических работников, программиста, делопроизводителя;
- заведующим хозяйством – на помощников воспитателей и обслуживающий персонал.

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

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

41. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа заведующего.

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

43. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

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

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

45. Заработная плата заведующего МБДОУ, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

49. Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

50. Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки

сложности руководства учреждением, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

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

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МБДОУ 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

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

54. Выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

55. Размер выплат стимулирующего характера заведующему МБДОУ 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.

56. Условия оплаты труда заведующего МБДОУ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

57. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

58. Исчисление среднемесячной заработной платы заведующего МБДОУ, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

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

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

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

62. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются заведующим МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и данным Положением в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, закрепляются в трудовом договоре.

63. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ устанавливаются заведующим в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и данным Положением в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 2 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений

устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

64. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

IX. Заключительные положения

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

66. Основной (педагогический) персонал МБДОУ - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

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

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

71. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры установлены в приложение 21 данного Положения.

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

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 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 (рублей)
1 квалификационный уровень	грузчик; дворник; кладовщик; садовник; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; кастелянша; машинист по стирке белья	4416

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Повар;	4975
2 квалификационный уровень	Рабочий по ремонту здания и сооружений;	5920
3 квалификационный уровень	Шеф-повар;	6254

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 29.05.2008 N

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 (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель;	4921

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности
служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством;	5813

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности
служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда;	6705
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория; бухгалтер	7037

Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным
квалификационным группам должностей работников образования,
установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных
квалификационных групп должностей работников образования"

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя;	5920

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	9600
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования;	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	12800
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	5500

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад и (рублей)
1	2	3
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6705

Приложение 2
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда педагогического персонала
(старшего воспитателя)

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

Приложение 4
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда педагогического персонала (учитель-логопед, учитель-дефектолог)

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

Приложение 5
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

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

Приложение 6
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

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

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

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

Приложение 8
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

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

Приложение 9
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

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

Приложение 10
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(заведующего хозяйством)

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

Приложение 11
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(инженера-программиста)

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

Приложение 12

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала
(делопроизводителя)

I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	За выполнение особо важных (срочных) работ	50% от оклада
	За сложность, напряженность	Не более должностного оклада
1	Самообразование (повышение квалификации, обзор нормативно-правовой литературы, овладение специальными знаниями, необходимыми для успешного выполнения профессиональной деятельности)	50
2	Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ	30
3	Оказание консультативной помощи сотрудникам	10
4	Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам, относящихся к компетенции работника	6
5	Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов, распоряжений	4
II. Выплаты за качество выполняемых работ		
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100% от оклада
1	Своевременное и качественное ведение документации, сдача в установленные сроки	50
2	Взаимодействие с родителями, сотрудниками, отсутствие конфликтов, жалоб, отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, руководства	30
3	Оперативность в устранении недочетов в работе	10
4	Сохранность материально-технической базы	5
5	Соблюдение требований охраны труда	3
6	Участие в общественной жизни учреждения	2

Приложение 13
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(повара)

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

Приложение 14
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(кладовщика)

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

Приложение 15
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(кухонного рабочего)

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

Приложение 16
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

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

Приложение 17

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

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

Приложение 18
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(дворника)

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

Приложение 19
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала
(сторожа, вахтера)

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

Приложение 20
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам МБДОУ

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)	Комментарии
1	2	3	
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:			
1)	За сложность, напряженность	Не более 100%	Согласно критериям оценки эффективности труда работника
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	Не более 50%	По факту
2. Выплаты за качество выполняемых работ:			
1)	Работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	Не более 100%	Согласно критериям оценки эффективности труда работника
3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:			
1)	за наличие ученой степени:		По факту
	- "кандидат наук" по профилю учреждения	10	
	- "доктор наук" по профилю учреждения	15	
2)	наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки	10	
При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника.			
4. Выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет:			
	педагогическим работникам, помощникам воспитателей за стаж работы в учреждении, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в		По факту

	данных должностях:		
	- от 1 года до 3 лет	10	
	- от 3 до 5 лет	15	
	- от 5 лет и выше	20	
Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.			
5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:			
1)	выплата педагогическим работникам:		По факту
	- I квалификационную категорию	2	
	- высшую квалификационную категорию	3	
Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени.			
6. Премияльные выплаты:			
1)	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30	Ежеквартально
2)	по итогам работы за отчетный период	не более 150	Месяц, квартал, за 6 месяцев, за 9 месяцев, год, (при наличии экономии ФОТ)
3)	итогами работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	не более 200	Месяц, квартал, за 6 месяцев, за 9 месяцев, год, (при наличии экономии ФОТ)

Примечания:

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

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

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

В соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 г. №445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций» работникам, непосредственно обеспечивающим воспитательный процесс и обслуживание ребенка-инвалида, выплата надбавки стимулирующего характера за работу с детьми-инвалидами распределяется следующим образом:

Должность	ФОТ оплаты труда работников с ребенком-инвалидом до трех лет (статьи 211,213)	ФОТ оплаты труда работников с ребенком-инвалидом от трех лет и старше(статьи 211,213)
Воспитатель	2% от оклада за отработанное время	2% от оклада за отработанное время
Учитель-логопед	2% от оклада за отработанное время	2% от оклада за отработанное время
Младший воспитатель	2% от оклада за отработанное время	2% от оклада за отработанное время

Приложение 21
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Материальная помощь работникам

	Случаи оказания материальной помощи	Размер материальной помощи (в рублях)
1	При утрате личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия	6000,00
2	В случае потери близкого родственника (родителей, детей, супруга)	5000,00
3	На оздоровление. приобретение лекарственных препаратов, по другим уважительным причинам.	4000,00
4	Оказание помощи при трудной жизненной ситуации	2000,00
5	К юбилейной дате рождения (50, 55, 60, 65 и т.д.)	5000,00
6	К календарным праздникам	По решению комиссии
<p>Оказание материальной помощи работникам осуществляется по заявлению получателя, с указанием основания для получения. Основанием для выплаты материальной помощи работникам является приказ заведующего учреждением. Выплата материальной помощи работникам осуществляется за счет и в пределах фонда оплаты труда.</p>		

Приложение 22

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБДОУ

N п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными воспитанниками:	
1)	за работу в образовательном учреждении, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования	20 %
2)	работу с отдельным воспитанником с ограниченными возможностями здоровья, по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным воспитанником	10 %
3)	работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах	20 %
4)	работу в муниципальном дошкольном образовательном учреждении за присмотр и уход за детьми в данном учреждении	15 %
5)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальном дошкольном образовательном учреждении, реализующего образовательную программу дошкольного образования:	
	воспитателям	1000 рублей
	помощникам воспитателей	500 рублей

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

2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными воспитанниками:	
1)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %

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