

Принято на собрании трудового
коллектива МБДОУ «ДС № 387
г. Челябинска»

Председатель ППО

С.В. Теревникова



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«ДС № 387 г. Челябинска»

В.Л. Давыдова В.Л. Давыдова

Приказ № 01-39/1 от 01.07.2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 387 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда и стимулирующих выплатах (далее Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 387 г. Челябинска» (далее – МБДОУ) разработано в соответствии постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008. № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008. № 275-п «О новых системах оплаты труда работников муниципальных 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 №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 областных государственных учреждений».

2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131 -ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Челябинска, а также в соответствии с Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 29.11.2016г. № 26/25 «О внесении изменений в Решение Челябинской городской Думы от 26.10.10г. № 18/7 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования г. Челябинска».(в редакции Решений Челябинской городской Думы от 22.02.2011 № 22/22, от 27.03.2012 № 33/9, от 20.11.2012 № 38/20, от 18.12.2012 № 39/11, от 25.06.2013 № 43/20, от 24.06.2014 №52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 27.02.2018 № 38/22, от 22.10.2019 № 3/15, от 24.11.2020. № 14/18), и Решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020г. № 14/18 внесены изменения в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) на 3% работникам муниципальных учреждений, на которых не распространяются указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017годы» ,настоящее решение вступает в силу с 01 октября 2020 года. с Единими рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

3. Заработная плата работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска», подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до его изменения, при условии сохранения объема (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

4. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 387 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска (далее – учреждение).

5. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 387 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Усовершенствована система оплаты труда работников путем изменения структуры достигнутого уровня заработной платы, перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры должностных окладов работников в структуре заработной платы составляли до 60 процентов. В результате, перераспределена структура заработной платы за счет увеличения размеров должностных окладов. (приложения № 1.2.3.4.5.)

6. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

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

II. Основные условия оплаты труда

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

устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска».

8. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 №14/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (с изменениями).

9. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовой договоре».

10. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объем педагогической работы):

-за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: педагогам дополнительного образования;

-за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям - логопедам;

-за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальным руководителям;

-за 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими особенности возможности здоровья (ОВЗ);

-за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физической культуре;

- за 36 часов педагогической работы в неделю: старшему воспитателю, воспитателям, педагогам-психологам.

11. За часы педагогической работы, сверх установленной нормы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере. Об уменьшении объема педагогической нагрузки, изменении размера оплаты труда и о дополнительной нагрузке, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

12. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

13. Продолжительность рабочего времени инструктора по гигиеническому воспитанию составляет 39 часов в неделю.

14. 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.

15. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МБДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений

16. 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).

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

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.

18. 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.

19. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

20. Установить, что заработная плата работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (без учета выплат стимулирующего характера), начисленная в соответствии с настоящим решением не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до его изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими той же квалификации.

21. Установить, что финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города Челябинска.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

22. 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.

23. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

27. Почасовая оплата труда педагогических работников 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 учреждение на условиях внешнего совместительства.

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

29. 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).

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

31. Почасовая оплата труда сторожам производится исходя из годовой нормы рабочего времени согласно, приказа Минздравсоцразвития России № 588-н от

13.08.2009г.

Размер оплаты за один час работы сторожа определяется путем деления месячной ставки (оклада) за установленную норму часов в неделю 40 часов на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю 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).

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

32. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

34. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» по соответствующим профессиональным квалификационным группам, или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации

35. 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в размере 4 процента от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются. В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места

может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

36. 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 Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 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».

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

- доплата за совмещение профессий (должностей)
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

1) доплата за совмещение профессий (должностей). Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы: расчет производится либо от оклада работника за фактическое отработанное время, либо оговоренной фиксированной суммой.

2) доплата за расширение зон обслуживания. Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы: расчет производится либо от оклада работника за фактическое отработанное время, либо оговоренной фиксированной суммой.

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

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни. Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), 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 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные и оплаченная в повышенном размере либо компенсированного в соответствии с настоящим подпунктом.

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

- в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. (Приложение №7)

VI. Виды выплат стимулирующего характера

38. 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 педагогическим работникам, воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования;
- выплаты педагогическим работникам за квалификационную категорию;
- за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях воспитателям и младшим воспитателям;
- за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях;
- работу в качестве члена в составе городских методических объединений;
- премиальные выплаты;

39. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями 7/1,7/2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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.

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 количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

40. Выплаты стимулирующего (личный вклад) характера осуществляются по балльной системе на основе показателей оценки профессиональной деятельности (1 Балл = 1 %).

41. Выплаты стимулирующего характера производятся 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.

42. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным и 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.

43. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска», показателям эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины приказом заведующего МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска».

44. Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам в соответствии требованиям, предъявляемым к должности. При отсутствии достаточных средств (экономии ФОТ) для начисления установленного размера выплаты работникам МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска», размер выплаты корректируется с учетом наличия экономии ФОТ.

45. Все вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно:

-выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работникам;
-учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц; включаются в среднемесячную заработную плату.

46. При начислении выплаты учитываются районные коэффициенты, установленные Правительством РФ, а также отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, медицинское страхование, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

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

47. Заработная плата руководителя МБДОУ «Детский сад №387 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

48. Должностной оклад заведующего МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

49. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства, устанавливается приказом должностного лица отраслевого органа Администрации г. Челябинска - Комитету по делам образования города Челябинска.

50. Группа по оплате труда заведующего МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» утверждается приказом Комитету по делам образования города Челябинска.

51. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

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

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

56. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главных бухгалтеров) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в кратности 1 до 5.

57. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня, соотношение среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка начисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007. «Об особенностях порядка начисления заработной платы».

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

59. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Показатели оценки сложности руководства учреждением приведены в приложении 6 к настоящему Положению и устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

60. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

Группа по оплате труда руководителя учреждения утверждается приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования города Челябинска.

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения (вид)	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от количества баллов:				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

71. Размер должностного оклада руководителя учреждения по группам по оплате труда в зависимости от количества баллов:

№ п/п	Тип образовательного учреждения (вид)	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от количества баллов:				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	37 527	35 253	32 865	28 203	25 814

72. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом пункта 40 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

73. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения 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.

74. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от

12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

75. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

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

76. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

77. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

78. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

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

80. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

81. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 8 к настоящему Положению.

82. 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. (Приложение 7/1)

VIII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска»

83. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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

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

К материальной помощи относится единовременная выплата, предоставляемая по личному заявлению работника. Материальная помощь работникам МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» может быть оказана:

- к отпуску, на оздоровление, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, по другим уважительным причинам, в размере 4 000 рублей;
- похороны близких родственников - 4 000 рублей;
- в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем - 3 000 рублей.

85. При увольнении работника вопрос о выплате единовременной выплаты, в том числе материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска».

86. При недостаточной сумме экономии ФОТ устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи на:

- в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
- на оздоровление, к отпуску,
- приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов.

87. Решение об оказании материальной помощи сотрудникам МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» принимается заведующим ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ «ДС №

387 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего по согласованию с представительным органом работников.

IX. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска»

88. Премирование работников вводится с целью заинтересованности работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» в развитии творческой активности и инициативности при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды премирования работников:

-текущее премирование работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев календарного года, год) за высокие показатели в работе, по результатам готовности к новому учебному году, по итогам проведения летней оздоровительной компании и т.д.);

-единовременное поощрение (за участие в конкурсах различного уровня, в проведении утренников, исполнение ролей, по итогам работы и т.д.);

-единовременное премирование к юбилейным датам (50; 55; 60; 65; 70) и праздникам: 23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника, День бухгалтера, Новый год.

При экономии фонда заработной платы возможно суммирование премий.

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

89. При недостаточной сумме экономии фонда оплаты труда и на выплату премий работникам, устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения премиальных выплат:

Единовременное премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий;

Единовременное премирование к юбилейным датам и праздникам;

Текущее премирование работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска»;

90. При установлении размера премии работникам МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» используются следующие критерии оценки труда:

- своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей;

- оперативность и профессионализм решения вопросов, входящих в компетенцию работника;

- творческий подход к решению стоящих перед работником задач;

- активное участие в мероприятиях областного, городского, районного уровней;

- результативность в реализации городских целевых и отраслевых целевых программ.

91. Премирование распространяется на все категории работников МБДОУ «ДС

№ 387 г. Челябинска» по приказу руководителя ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании протокола заседания Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

92. Основания для начислений премий служат:

- 1) подтверждение итогов воспитательно-образовательной работы, (выполнение методической работы, проведение мероприятий МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска», района, города, внедрение новых форм и методов воспитания, укрепления материально технической базы, сохранность имущества и т. д); соблюдение сроков сдачи отчетности;
- 2) данные сетевых показателей бухгалтерской и статистической отчетности и другие материалы, сдача оперативной информации.

93. Премия начисляется, на основании приказа руководителя, по согласованию с профсоюзным комитетом, в процентном или абсолютном размере. Сумма премиального фонда определяется как разность между установленным лимитом ФОТ и суммой начисленной заработной платы по МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска». Премииальный фонд распределяется между категориями работающих с учетом важности и ответственности поставленных перед коллективом задач и проблем, совместным решением администрации и профсоюзного комитета. Премия определяется дифференцированно в соответствии с личным вкладом и с учетом выполнения показателей премирования.

94. Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины выплата премий производится совместным решением администрации и профсоюзного комитета.

95. Ежеквартальная премия выплачивается воспитателям, младшим воспитателям в размере 30 % тарифной ставки (оклада) за:

- выполнение плановых показателей по детодням;
- выполнение плановых показателей по дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.

Премирование производится при выполнении всех трех показателей.

Выполнение показателей премирования определяется отдельно по каждой группе МБДОУ «ДС №387 г. Челябинска». Выплата премии производится раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом.

Премия работникам начисляется по итогам работы с учетом показателей и выплачивается из фонда заработной платы, премирование производится по результатам работы в пределах ФОТ.

Показатели и условия премирования (Приложение 7/2)

Х.Заключительные положения

96. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска и содержит наименование должностей, профессий, сведения о

количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

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

Основной персонал муниципального учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители. Вспомогательный персонал муниципального учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

98. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, осуществляется в пределах утвержденных субсидий ведомственной структуры бюджета города. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Положение принимается на Общем собрании работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» большинством голосов и вступает в силу со дня подписания.

По представлению руководителя МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска» в Положение могут вноситься изменения, которые утверждаются на Общем собрании работников МБДОУ «ДС № 387 г. Челябинска».

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

Профессиональные квалификационные группы 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: сторож (вахтер), гардеробщик, горничная, грузчик, уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, дворник, подсобный рабочий.	4287

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: повар, плотник.	4830

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4777

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	5643
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	6071

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист), специалист по охране труда	6509
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	8240

Профессиональные квалификационные группы 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	5966

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

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

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

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и
фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	5500

Профессиональные квалификационные группы должностей

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

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6509

Показатели оценки сложности руководства муниципальным дошкольным образовательным учреждением

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10

8.	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- музея		5
	- актового зала		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- комплекса (игрового, компьютерного, спортивного)		5
	- информационно-издательского центра		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры		5
	- прачечной		5
	- учебной предметной лаборатории		10
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
13.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20

14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
-----	---	-------------------	----

Примечания: * Филиалом является обособленное подразделение образовательного учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица. ** Отделением является подразделение образовательного учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории образовательного учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица. По показателю «количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам МБДОУ

Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера, %	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	4% (подкласс 3.1 условий труда) 6 % (подкласс 3.2 условий труда)	Фз от 28.12.2013 3426-ФЗ Фз Специальная оценка условий труда
Выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15%	В соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР»
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	В соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:		
выполнении работ в ночное время	35 %	Ст.154 ТК РФ
- за работу в группах компенсирующей направленности для детей с ТНР и комбинированной направленности для детей с НОДА педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу	20 %	Согласно Положению

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 387 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат (% от оклада)	Периодичность выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	Сложность, напряженность		По итогам работы за месяц
	Старший воспитатель:	100%	
	Осуществление руководства за создание и ведение сайта МБДОУ	20%	По итогам работы за месяц
	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов.	25%	
	Организация работы с родителями	25%	
	Организация наставничества	30%	
	Учитель-логопед	100%	
	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	25%	По итогам работы за месяц
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	30%	
	Проведение мероприятий для родителей (тренинги, мастер-класс и др.)	20%	
	Оказание помощи воспитателям по формированию РППС в группах	25%	
	Музыкальный руководитель	100%	
	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	25%	По итогам работы за месяц
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	30%	
	Подготовка, проведение мероприятий- праздники, развлечения, тематические недели, выставки творческих работ. (за рамками календаря мероприятий)	20%	
	Оказание помощи воспитателям по формированию РППС в группах	25%	
	Педагог-психолог	100%	

	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	25%	
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	30%	
	Работы со сложным контингентом воспитанников	25%	
	Проведение мероприятий для родителей (тренинги, мастер-класс и др.)	20%	
	Инструктор по физической культуре	100%	
	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	25%	
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	30%	
	Оказание помощи воспитателям по формированию РППС в группах	25%	
	Проведение мероприятий для родителей (тренинги, мастер-класс и др.)	20%	
	Воспитатели:	100%	
	Подготовка, проведение мероприятий, праздников, развлечений, тематические недели, выставки творческих работ.	30%	По итогам работы за месяц
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников по вопросам образовательной деятельности	20%	
	Образцовое, эстетическое содержание групповых комнат, игровых пособий, имущество учреждения.	10%	
	Отсутствие обращений родителей (законных представителей) по конфликтным ситуациям	20%	
	Работа с родителями по оплате за содержание ребенка в ДС	20%	

	Инструктор по гигиеническому воспитанию:	100%	
	Большой объем заполнения документов	25%	По итогам работы за месяц
	Освоение новых технологий (составление меню)	25%	
	Работа с родителями	25%	
	Участие в адаптации детей раннего возраста	25%	
	Младший воспитатель:	100%	
	За выполнение дополнительных работ не связанных с основной деятельностью	50%	По итогам работы за месяц
	Взаимодействие с родителями	27%	
	Адаптация детей раннего возраста	10%	
	За работу с ребенком-инвалидом	13%	
	Контрактный управляющий:	100%	
	-Подготовка и размещение (публикация) информации о заключении/расторжении/внесении изменений в контракты в системе ЕИС ГЗ и на официальном сайте РФ в сети интернет	25%	По итогам работы за месяц
	-АЦК-финансы (казначейство)	25%	
	Размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение денежных обязательств между учреждением и исполнителем/ поставщиком/ подрядчиком в единой информационной системе на официальном сайте РФ, с последующим размещением отчета об исполнении контракта	25%	
	-работа с ИС МИС	25%	
	Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер:	100%	
	Работа в системе ЕИС	25%	По итогам работы за месяц
	Работа в программе 1с Предприятие 8	25%	
	Работа в АЦК-финансы (казначейство)	25%	
	Работа в ИС Сапфир	25%	
	Делопроизводитель:	100%	
	Большой объем заполнения документации	50%	По итогам работы за месяц
	За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	25%	
	эффективное освоение и использование новых методов в работе;	25%	
	Шеф повар, повар:	100%	
	За интенсивность работы связанную с большим количеством детей,	80%	По итогам работы за месяц
	разнообразием ассортимента приготавливаемых блюд	10%	
	Эстетическое оформление контрольных блюд.	10%	
	Заведующий складом, заведующий хозяйством:	100%	
	За интенсивность работы связанную с большим количеством детей	40%	По итогам работы за месяц
	Образцовое, эстетическое содержание имущества учреждения	30%	
	Выполнение работ не связанных с основной деятельностью	30%	

	Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник сторож, плотник, уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды, кастелянша):	100%	
	За дополнительную работу, не связанную с основным видом деятельности	40%	По итогам работы за месяц
	За интенсивность работы, связанную с большим количеством детей	30%	
	Отсутствие жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов.	30%	
	Программист	100%	
	Бесперебойное интернет-соединение	30%	
	Обслуживание компьютерной техники	30%	
	Мелко-срочный ремонт техники	40%	

2. За выполнение особо важных (срочных) работ

2.1	Всем работникам	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
	Оперативное выполнение срочных, затребованных другими инстанциями -участие и выполнение работ, не входящие в круг должностных обязанностей Система мониторинга (сведений о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала); И другие запросы Размер определяется с учетом степени важности срочности и объема выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работы, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется приказом заведующего ОО.		

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	100%	По итогам работы за месяц
	Заведующий:	До 100%	По приказу Комитета по делам образования
	Заместитель заведующего по ВМР	100%	По итогам работы за месяц
	Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием	50%	
	Эффективное использование в работе современных технологий и программ.	10%	
	Участие в работе городского сообщества предметных лабораторий.	5%	
	Достижение высокого качества образования	5%	
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ (Педагогический совет, Совет МБДОУ)	5%	
	Компетентность в принятии управленческих решений.	5%	

Своевременная и качественная сдача отчетов, информации в методическую службу СП МКУ «ЦО ДОО г. Челябинска» по Ленинскому району и в Комитет города Челябинска.	5%	
Результаты организации и контроля воспитательно-образовательного процесса (тематический, итоговый)	15%	
Старший воспитатель:	100%	
-Наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО	30%	По итогам работы за месяц
-Профессиональный рост педагогических кадров	20%	
-Развитие педагогического творчества: использование в работе с педагогами современных педагогических технологий, позволяющих достигать качественных образовательных результатов, тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами	25%	
-наличие программ, планов деятельности работы, разработка методической документации,	25%	
Специалисты: (музыкальный руководитель, ПДО, педагог-психолог, учитель-логопед:	100%	
-участие в проведение открытых мероприятий (тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, обмен опытом).	30%	По итогам работы за месяц
-качество выполнение образовательно-воспитательного процесса;	20%	
- использование новых педагогических технологий	20%	
-эффективность взаимодействия со всеми педагогами;	20%	
-просветительская и консультативная работа с педагогами и родителями	10%	
Инструктор по физической культуре:	100%	
-высокие достижения в развитии физических способностей детей;	30%	По итогам работы за месяц
-тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами;	25%	
-качественное проведение занятий, открытых мероприятий;	20%	
-внедрение технологий и программ нового поколения.	25%	
Воспитатели:	100%	
-высокая качество работы выполнения образовательно-воспитательного процесса;	20%	По итогам работы за месяц
-обобщение опыта работы, проявление творчества, создание развивающей среды;	25%	
- использование новых педагогических технологий;	25%	
- наличие и распространения передового педагогического опыта	30%	
Инструктор по гигиеническому воспитанию:	100%	
-качественный контроль за организацией питания, выполнение натуральных норм, написание	40%	По итогам работы за месяц

<p>меню-требований;</p> <p>-ведение мониторинга заболеваемости, отсутствие замечаний надзорных органов;</p> <p>-ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе.</p>	<p>30%</p> <p>30%</p>	
Младший воспитатель:	100%	
<p>-качественное выполнение санитарного режима, участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы;</p> <p>-творческая инициатива, взаимозаменяемость сотрудников.</p>	<p>80%</p> <p>20%</p>	По итогам работы за месяц
Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер:	100%	
<p>-высшее образование</p> <p>- стаж работы более 5 лет</p> <p>От 1 года до 3 лет 10</p> <p>От 3 года до 5 лет 20</p> <p>От 5 лет и более 30</p> <p>-работа в составе комиссии по внутреннему контролю</p> <p>- работа в составе комиссии по поступлению и выбытию активов</p>	<p>20%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>25%</p>	По итогам работы за месяц
Делопроизводитель:	100%	
-своевременное и качественное оформление документации	100%	По итогам работы за месяц
Шеф повар, повар	100%	
<p>Соблюдение технологии приготовления пищи и сроков заготовки продуктов питания для закладки. Строгое выполнение закладки по меню- требованию, соответствие выхода продукта нормативным требованиям</p> <p>-качественное приготовление пищи для воспитанников МБДОУ.</p>	<p>50%</p> <p>20%</p> <p>30%</p>	По итогам работы за месяц
Контрактный управляющий	100%	
<p>-качественное и своевременное внесение изменений и выполнения мероприятий плана закупок, плана - графика закупок</p> <p>- отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок</p> <p>- контроль качества поступления товаров, составление претензий и работа с поставщиками.</p>	<p>50%</p> <p>20%</p> <p>30%</p>	По итогам работы за месяц
Заведующий складом, заведующий хозяйством:	100%	
<p>-своевременное и бесперебойное обеспечение продуктами питания МБДОУ;</p> <p>-освоение новых технологий по учету питания; - своевременная выдача и снабжение мягким инвентарем</p>	<p>50%</p> <p>30%</p> <p>20%</p>	По итогам работы за месяц
Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник, сторож, плотник, уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды, кастелянша)	100%	По итогам работы за месяц

	-соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов, своевременная и качественная стирка белья, спецодежды. Качественное проведение помывочных работ в соответствии с графиком уборки и требованиям СанПиН. Качественное проведение генеральной уборки. Качественное проведение уборки территории, содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса. Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работ.		
	Программист	100%	
	Выполнение обновлений бухгалтерских программ Выполнение обновлений по защите информации Установка нового программного продукта Мелкосеросный ремонт техники Быстрые сроки выполнения работ не входящих в должностные обязанности		
4.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ² : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Г россмейстер 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».	5%	Ежемесячно

5.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
	Педагогическим работникам, младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования при стаже работы в данных должностях: - от 1 года до 3-х лет - от 3-х лет до 5 лет - от 5 лет и выше	10% 15% 20%	Ежемесячно от оклада
6.	Выплата за присмотр и уход		
	Всем сотрудникам кроме АУП, за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15%	Ежемесячно от оклада с учетом отработанного времени
7.	Выплата за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях		
	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях: Воспитателям Младшим воспитателям	1000,00 500,00	Ежемесячно за фактически отработанное время с учетом нагрузки
8.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников		
	За квалификационную категорию: - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.	5% 10%	Ежемесячно за фактически отработанное время с учетом нагрузки
9.	Выплаты за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%	Ежемесячно от оклада
10.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	Все работники: -Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (периодичность выплат устанавливается приказом) -единовременные выплаты, поощрения - к праздничным датам	до 100% или фиксированная сумма (Приложение 7/2)	По итогам работы за месяц, квартал, год
2)	По итогам работы за отчетный период, месяц, квартал, год: -младшему обслуживающему персоналу	150 %	По итогам работы за месяц, квартал, год

3)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30%	Ежеквартально
----	---	-----	---------------

Примечания:

П.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются не зависимо от перерывов работы.

(*) Выплаты производятся за счет средств областного бюджета, в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

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

**Премияльные выплаты педагогическим работникам
по итогам работы за отчетный период**

Наименование должности	№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Баллы	Периодичность
Педагогические работники	1	Своевременность и качество оформления документации (план образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, диагностика, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.).	2	По итогам работы за месяц
	2	Участие в мероприятиях, проводимых на уровне (акции, общественная деятельность, развлечения для детей и др.): - ДООУ; - района; - города;	1 2 5	
	3	Результаты контроля по вопросам организации образовательного процесса - средний уровень - высокий уровень	2 3	
	4	Активное участие в общественных мероприятиях ДООУ (субботниках, ремонте и т.п.).	2	
	5	Эффективное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и мультимедийных средств обучения.	2	
	6	Отсутствие долга по родительской оплате за детский сад	2	
	7	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и их решения.	3	
	8	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка).	5	
	9	Высокая посещаемость детей.	5	
	10	Победы в конкурсах ДООУ: I место II место III место	3 2 1	
	11	Участие в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне: - района; Призовое место Участие	5 4	
		- города; Призовое место Участие	10 5	
12	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках: - районных; - городских;	3 5		

	- областных (всероссийских)	8	
13	Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях) на уровне: -района Призовое место Участие -города Призовое место Участие -интернет-конкурсы различного уровня: - подготовка -участие	5 4 10 5 1 2	
14	Демонстрация достижений через систему средств массовой информации (Интернет-сайты, телевидение). - предоставление информации - ведение блога	2	
15	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий, творческих группах	4	
		100% (34 балла- по итогам работы за месяц)	1 балл – 10 % По итогам работы
	Личное участие в мероприятиях: - районного уровня; - городского уровня; - областного уровня; - федерального уровня	3 5 8 10	По итогам работы
	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках: - районных; - городских; - областных	3 5 8	
	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы.	3	По итогам работы за месяц
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.п.).	2	
	Демонстрация достижений через систему средств массовой информации (Интернет-сайты, телевидение).	5	
	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и их решения.	3	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка).	5	
		100% (18 баллов-по итогам работы за месяц)	1 балл – 10 % По итогам работы

у
нска»
ВЫДОВА
01.07.2020г.

ГО

Премияльные выплаты не педагогическим работникам по итогам работы за отчетный период

Категории работников	№ П\П		%	За период
Заведующий		Личное участие в мероприятиях районного, городского, уровня	До 100	По приказу Комитета по делам Образования г. Челябинска
		Организация и проведение на базе ДОУ мероприятий районного, городского уровня		
		Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках		
		Демонстрация достижений ДОУ через систему средств массовой информации (Интернет-сайты, телевидение)		
		Бесперебойная работа всех служб в ДОУ связанная со своевременным заключением договоров на поставку продуктов питания, приобретения моющих средств, ремонтом технологического оборудования		
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении		
		Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана		
		Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности		
		Отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности		
Заместитель заведующего по ВМР			100	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Помощь педагогам в подготовке к аттестации и высокий уровень аттестации.	10	
	2	Участие воспитанников в областных, городских, районных конкурсах.	10	
	3	Участие и подготовка к проверкам и подготовка справки	5	
	4	Отсутствие претензий со стороны руководителя	5	
	5	Обеспечение эстетических условий в помещениях ДОУ	10	
	6	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий.	10	
	7	Наличие регулярно обновляемого официального сайта учреждения, соответствующим требованиям.	10	
	8	Создание и реализация в учебно-воспитательном процессе электронных образовательных ресурсов	10	
	9	Включенность педагогов в разработку и реализацию проектов, программ, а также исследовательскую деятельность, направленных на развитие ДОУ	10	
	10	Высокие показатели контрольно – аналитической деятельности	10	
	11	Создание эстетического образа прилегающей территории. Совершенствование развивающей среды игровых площадок.	10	

Главный бухгалтер			100	
	1	Эффективное планирование и расходование субсидии, доведенной на выполнение муниципального задания	20	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины (своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.)	20	
	3	Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений, выполнения расчетов по бюджету и т.д.)	20	
	4	Своевременное проведение и документальное оформление мероприятий по внутреннему финансовому контролю	10	
	5	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида.	10	
	6	Освоение и внедрение новых компьютерных программ, обновлений и технологий в бухгалтерский учет в ДОУ.	10	
7	Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера к заведующему ДОУ.	10		
Медицинские работники			100	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	15	
	2	Качественная организация питания в группе	15	
	3	Отсутствие замечаний со стороны администрации, медицинского персонала.	15	
	4	Участие в утренниках (исполнение ролей)	10	
	5	Выполнение работы по благоустройству территории учреждения.	10	
	6	Помощь воспитателям в организации и проведении досуговой деятельности детей.	20	
7	Проведение ремонтных работ, уборка помещений после ремонта дополнительных площадей.	15		
Материальный работник			100	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Соблюдение безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности.	15	
	2	Качественная подготовка и своевременная сдача документации(отчетности).	10	
	3	Обеспечение сохранности имущества учреждения.	10	
	4	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ.	10	
	5	Организация работы по благоустройству и озеленению территории учреждения.	10	
	6	Умение оперативно принимать самостоятельные решения	10	
	7	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности	10	
	8	Качественное проведение инвентаризации, списания основных средств	10	
9	Качественное составление документации для	15		

		укрепления материально-технической базы учреждения.		
Делопроизводитель			100	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	15	
	2	Выполнение срочных и неотложных дел в нерабочее время	15	
	3	Своевременное и качественное выполнение задания	15	
	4	За ведение электронного документа оборота	15	
	5	Своевременное и качественное выполнение документации	15	
	6	Большой объём подготовки документов в процессе изменения уставных документов, внесение изменений в трудовые договора и др.	15	
	7	За оказание помощи в одевании детей младших групп и групп раннего возраста	10	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды,			150	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	30	
	2	Отсутствие замечаний со стороны администрации, медицинского персонала	30	
	3	Выполнение работы по благоустройству территории учреждения	40	
	4	Разовые поручения при проведении ремонтных работ.	30	
	5	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	20	
Пестелянша			150	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Сохранность материальных ценностей	30	
	2	Мелкий и качественный ремонт спецодежды и пошив белья	30	
	3	Учет материальных ценностей	10	
	4	Выполнение работы по благоустройству территории учреждения	30	
	5	Отсутствие замечаний по учету, хранению белья и мягкого инвентаря.	20	
	6	Пошив костюмов к праздникам и развлечениям.	20	
	7	За оказание помощи в одевании детей младших групп и групп раннего возраста	10	
Рабочий по уборке служебных помещений			150	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности и охраны труда.	20	
	2	Увеличенный объём работы при неблагоприятных условиях.	40	
	3	Выполнение работы по благоустройству территории учреждения	30	
	4	За интенсивность работы в летний период (полив цветов, цветника, песочниц,)	30	
	5	Отсутствие замечаний со стороны администрации, медицинского персонала	30	
Специалист			100	

	1	Своевременное и качественное оформление документации	50	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	2	Большой объем подготовки документов в процессе изменения уставных документов, внесение изменений и др.	50	
ий			100	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Выполнение правил приема, хранения и выдачи продуктов на пищеблок. Соблюдение требований СанПиН при содержании продуктов на складе.	15	
	2	Качественная подготовка и своевременная сдача документации(отчетности).	20	
	3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих в ходе плановой проверки	15	
	4	Своевременность и правильность заказа продуктов	20	
	5	Сохранность продуктов, надлежащее использование тары	15	
	6	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов.	15	
			150	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Поддержание мебели и оборудования площадок в исправном состоянии	20	
	2	Изготовление пособий, предметов мебели	20	
	3.	Разовые поручения при проведении ремонтных работ.	30	
	4	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок.	30	
	5	Сверхурочная работа при подготовке учреждения к новому учебному году	20	
	6	За оперативные действия при устранении аварий.	30	
			150	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Качественное содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной безопасности и охраны труда.	60	
	2	Срочные работы	40	
	3	За интенсивность работы в летний период (полив цветов, цветника, песочниц, подрезка деревьев, покос травы)	50	
			150	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Содержание закрепленных помещений и территории в соответствии с санитарными нормами.	50	
	2	Разовые поручения при проведении ремонтных работ в учреждении	30	
	3	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности имущества.	40	
	4	За интенсивность работы в летний период (полив цветов, цветника, песочниц,)	30	
			150	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
	1	Образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока	70	
	2	Качество первичной обработки овощей и фруктов	40	
	3	Надлежащее использование тары и ее сохранность	40	
			100	По приказу МБДОУ,
	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации	20	

		и контролирующих органов.		по итогам работы за месяц
	2	соблюдение требований СанПиН при приготовлении пищи и содержания помещений пищеблока	15	
	3	Приготовление блюд согласно технологическим картам.	25	
	4	Разнообразии ассортиментаготавливаемых блюд.		
	5	Своевременное выставление готовых проб и эстетическое оформление контрольных блюд.	15	
	6	За увеличенный объем работы связанную с большим количеством детей.	25	
Заместитель главного бухгалтера			100	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
		Качественное ведение документации	20	
		Работа с педагогами по устранению задолженности по родительской плате	10	
		Работа по недопущению просроченной кредиторской и дебиторской задолженности;	10	
		Эффективное освоение и использование новых методов в работе;	20	
		Своевременное освоение выделенных субсидий на выполнение МЗ	10	
		Качество и соблюдение сроков представления ежемесячной отчетности	20	
	Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты	10		
Активный служащий			100	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
		Своевременность размещения документации по исполнению контрактов	20	
		Работа с порталом поставщиков ЮУ	20	
		Своевременность и эффективность в работе мониторинга рынка по закупкам товаров и услуг, с целью экономии средств	20	
		За своевременность и скорость проведения электронных аукционов	40	
МММИСТ			100	По приказу МБДОУ, по итогам работы за месяц
		Соблюдение трудовой дисциплины	25	
		Соблюдение техники безопасности	25	
		Бережное отношение к технике	25	
		Помощь в обновлении информации на официальном сайте учреждения	25	
Сем дникам		К праздничным датам	Суммой	Сумма определяется приказом, в пределах ФОТ
		К новому году		
		Ко дню дошкольного работника		
		К 8 марта, 23 февраля		
		К юбилейным датам 50,55,60,65,70		
	По итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	До 100%, суммой	Сумма и % определяется приказом, в пределах ФОТ	