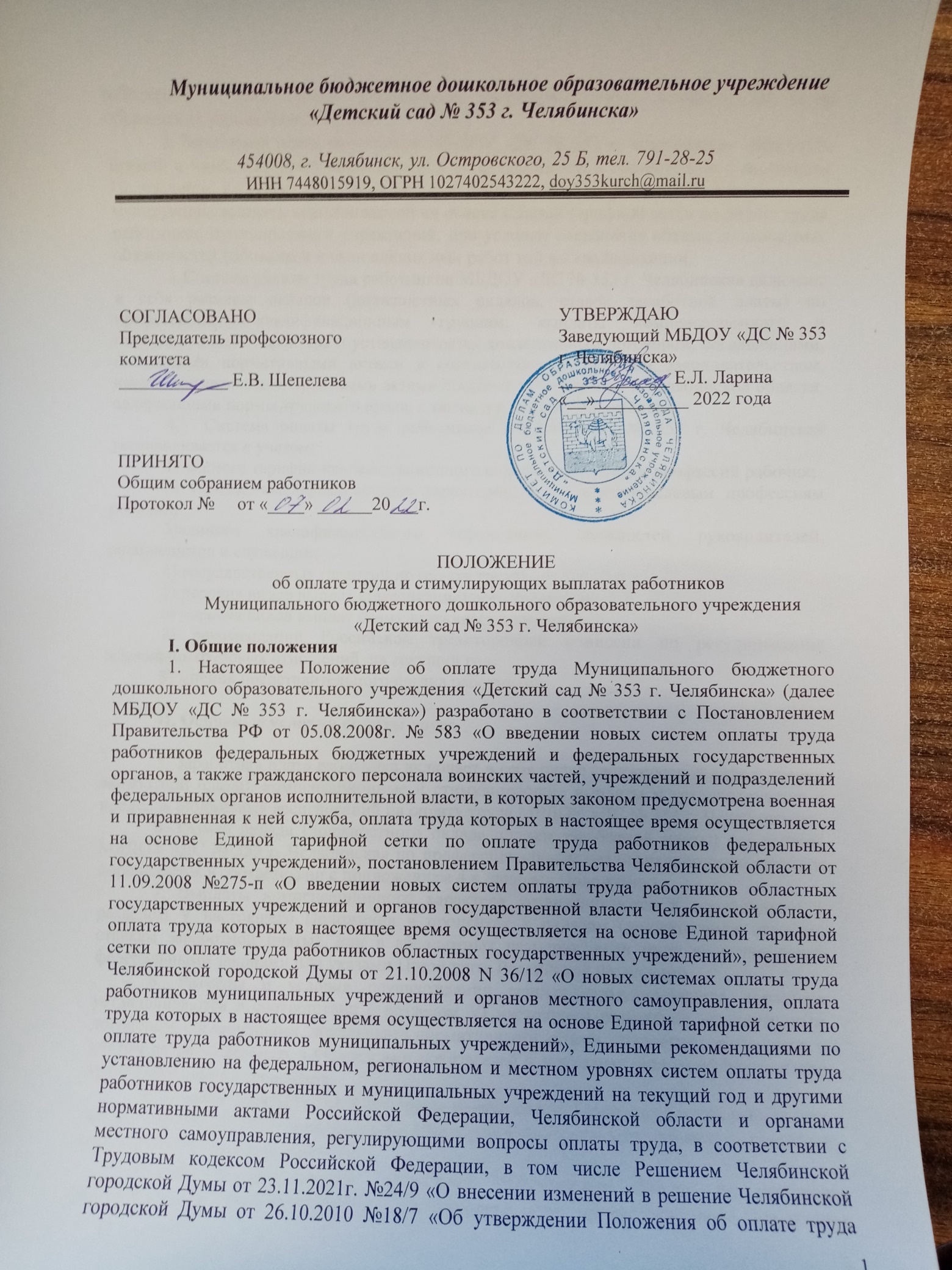
******

***Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение***

***«Детский сад № 353 г. Челябинска»***

*454008, г. Челябинск, ул. Островского, 25 Б, тел. 791-28-25*

ИНН 7448015919, ОГРН 1027402543222, [doy353kurch@mail.ru](mailto:doy353kurch@mail.ru)

|  |
| --- |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Шепелева |  | УТВЕРЖДАЮ  Заведующий МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Л. Ларина  «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 года |

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

Протокол № от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 353 г. Челябинска»

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 353 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска») разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 №275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными 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 и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе Решением Челябинской городской Думы от 23.11.2021г. №24/9 «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».

2. Заработная плата работников МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соот­ветствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных сти­мулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муници­пальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 353 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.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3)единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

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 на текущий год;

8) мнения представительного органа работников;

**II. Основные условия оплаты труда**

5.Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска».

6.Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 4 к данному Положению.

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

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

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

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

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

12. Месячная заработная плата работника МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

**III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

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

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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.»

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

М з.пл. = ((S з.пл. х Fн.н / N ч. )+ Vком. + V стим.) х К ур., где:

М з.пл. – месячная заработная плата учителей;

S з.пл. – ставка заработной платы;

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

N ч. – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Vком. – выплаты компенсационного характера;

V стим. – выплаты стимулирующего характера;

К ур. – уральский коэффициент.

16. 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 преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

18. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается с учетом особенностей их труда: для воспитателей –36 часов в неделю, для музыкальных работников - 24 часа в неделю, для инструкторов по физической культуре - 30 часов в неделю, для учителей-логопедов - 20 часов в неделю, для педагога-психолога – 36 часов, для старшего воспитателя – 36 часов. Конкретный объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается согласно тарификации, утверждаемой на учебный год и фиксируемой в их трудовом договоре.

Для инструктора по гигиеническому воспитанию устанавливается 39 – часовая рабочая неделя.

Для остальных работников МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» – 40 часов в неделю.

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

**III. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

20. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы:

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

2) педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

21. Размер оплаты за один час указанной преподавательской 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.

22. 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).

**V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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. Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска», указаны в приложении 1 к настоя­щему Положению.

25. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, 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.

26. 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.

27. 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 – поварам - устанавливаются в размере не менее 4 процента от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

- на работах с вредными условиями труда - 4 процента;

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

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

Руководитель МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

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

28. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата 6 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г.Челябинска».

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

Размер районного коэффициента определятся в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение

установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной

трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически

отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) 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;

6) 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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4) настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

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

Включает в себя:

– выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях,

отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися;

– 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 1 к настоящему Положению.

**VI. Виды выплат стимулирующего характера**

К видам выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

31. Все виды стимулирующих выплат работникам МБДОУ, в том числе работникам, работающим по совместительству, выплачиваются на основании приказа заведующего, по результатам (протоколу) заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

32. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБДОУ, определяется данным положением на основе выполнения критериев эффективности работы в соответствии с приложениями № 1-16 к настоящему Положению.

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

34. Комиссия создается в учреждении ежегодно на основании приказа руководителя.

В состав Комиссии должны быть включены представители от работодателя-2 человека, представители от профсоюзной организации учреждения-3 человека. Председатель комиссии и секретарь избираются членами Комиссии из числа большинством голосов от общего числа членов комиссии.

35. Функции комиссии:

- оценивает выполнение критериев эффективности работы каждого работника учреждения за периоды: (учебный, календарный год, за 9 месяцев, полгода, месяц);

- оформляет решение комиссии протоколом;

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

- рассматривает вопросы об установлении премиальных выплат по итогам работы;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат.

36.На заседании комиссии рассматриваются представления, то есть систематизированные данные о выполнении работниками учреждения критериев эффективности работы в соответствии с приложениями № 1-16 , данного положения.

Данные по выполнению работниками критериев предоставляются:

- заведующим – на заместителя заведующего по УВР, на заместителя заведующего по АХЧ, старшего воспитателя, главного бухгалтера, специалиста по кадрам, бухгалтера, инструктора по гигиеническому воспитанию;

- заместителем заведующего по УВР – на педагогических работников;

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

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

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

39. 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, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по стимулирующей выплате за качество выполняемых работ, которые могут конкретизироваться (Приложение №5).

40. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются:

1. по итогам работы за отчетный период (учебный, календарный год, за 9 месяцев, полгода, месяц);
2. по итогам работы за отчетный период (учебный, календарный год, за 9 месяцев, полгода, месяц) младшему обслуживающему персоналу;
3. ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям, реализующим программу дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей: 30%

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

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 [№ 421](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6818BC2F6753E11325A01C18E0B91BF40ABC797BC493F997GBuBL), приказом Министерства труда России от 01.07.2013 [№ 287](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6818BC246450E11325A01C18E0B91BF40ABC797BC493F997GBu8L) и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 [№ 920](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6819B52A6058E11325A01C18E0B91BF40ABC797BC493F996GBu3L), [письмом](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6819B5286053E11325A01C18E0GBu9L) Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

42. Работникам учреждения наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда (в т. ч. премиями и иными поощрительными выплатами) при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваться следующие разовые (единовременные) премии в размере 2000 рублей:   
–          к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам;  
–          к юбилеям (достижению 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста);  
–          в связи с присуждением почетных званий;  
–          в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;  
–          в случае увольнения в связи с уходом на пенсию;

–          иные премии, предусмотренные учетной политикой учреждения.

Премирование в указанных случаях осуществляется по решению руководителя учреждения на основании докладных записок заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений.

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

- за разработку авторской учебной программы;

- за своевременную подготовку сезонных работ;

- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;

- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;

- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;

- за создание условий для образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);

- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;

- за представление творческого опыта работы на открытых мероприятиях для коллег района, города, области, России и участие в других профессиональных мероприятиях;

- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;

- за личный творческий вклад в оснащение образовательного процесса МБДОУ ДС №353;

- по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.;

- за образцовую организацию детского питания;

- за плодотворное творческое взаимодействие с родителями;

- за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках;

- по итогам сдачи ДОУ к учебному году;

- за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий;

- за озеленение участков;

- за участие в детских праздниках в качестве актеров;

- за активное участие в общественной жизни учреждения

43. Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается. Конкретный размер премии по результатам работы определяется в процентном отношении к должностному окладу работника или абсолютной сумме в рублях.При этом суммарный размер премий для одного работника не может превышать 12 ставок (должностных окладов) в календарный год.

Конкретный размер премии работникам МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» на основании показателей и критериев оценки труда работников, приведенных в приложении 5 к настоящему Положению и может составлять до 100% за основные показатели, утверждается заведующим МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска».

Заведующий МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

44. Премии могут быть снижены или не выплачены работникам полностью в случае:

1. нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по охране труда – на 50%;
2. наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника – на 50%.

45. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

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

41. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

42. Должностной оклад руководителя МБДОУ «ДС № 353 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.

43. 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 председателя Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом председателя 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 районного управления образования.

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| N п/п | Тип образовательного учреждения | Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда | | | | | |
|  |  | высшая | I | II | III | IV | V |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Дошкольные образовательные учреждения | - | свыше 800 | от 501 до 800 | от 301 до 500 | от 201 до 300 | до 200 |
| 2. | Общеобразовательные учреждения | свыше 1700 | от 1301 до 1700 | от 701 до 1300 | от 451 до 700 | от 351 до 450 | до 350 |
| 3. | Учреждения дополнительного образования | свыше 3000 | от 1901 до 3000 | от 1401 до 1900 | от 801 до 1400 | от 601 до 800 | до 600 |
| 4. | Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | - | - | свыше 300 | от 201 до 300 | от 101 до 200 | до 100 |
| 5. | Учреждение дополнительного профессионального образования | - | - | свыше 1500 | от 1001 до 1500 | от 501 до 1000 | до 500 |
| 6. | Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь | - | - | свыше 1000 | от 701 до 1000 | от 501 до 700 | до 500 |
| 7. | Муниципальные казенные учреждения | - | свыше 300 | от 100 до 300 | до 100 |  |  |

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» приказом должностного лица председателя Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом [раздела](consultantplus://offline/ref=66ACFA61B5CFF07D3D98DBA97E3016B9003FFC04C978887B38818D5E1F70D5B229C71E24F8FA2E190180FFq1YEF) VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и закрепляются в трудовом договоре.

47. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 4 к Положению.

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю 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.

48. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом председателя 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.

49. 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».

50. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, 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.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений 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 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

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

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

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

55. Должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ «ДС №353 г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

56. 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, и закрепляются в трудовом договоре.

57. 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 10 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

58. 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.

**VIII. Заключительные положения**

59. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска» утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц дан­ного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 5.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профес­сии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образо­вания города Челябинска.

60. 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.

61. Фонд оплаты труда работников учреждения 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.

62. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь работнику МБДОУ выплачивается в размере 4000 рублей 2 раза в год. В особых случаях материальная помощь может выплачиваться и 3 раза в год (в связи с нанесением значительного ущерба работнику в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций, на погребение близкого родственника).

63. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного отпуска;

- на лечение и оздоровление сотрудников;

- финансовые и материальные затруднения;

- в связи с уходом на пенсию;

- юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);

- свадьба сотрудников;

- рождение ребенка;

- на погребение близкого родственника;

- по другим уважительным причинам.

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

65. 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.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

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

устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 353 г.Челябинска»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  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 учащимися<1>: | |
| 1) | За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального  общего, основного общего и среднего общего образования | 20% |
| 2) | Работу в общеобразовательных учреждениях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении | 20% |
| 3) | работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником) | до 20% |
| 4) | работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах | 20% |
| 5) | работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения  медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу | 20% |
| 6) | работу в общеобразовательных учреждениях (классах) при исправительных учреждениях уголовно-  исполнительной системы педагогическому персоналу | 50-75% |
| 7) | работу в центрах психолого-педагогической,  медицинской и социальной помощи педагогическому,  административно-управленческому и учебно-  вспомогательному персоналу | 20% |
| 8) | работу в общеобразовательных учреждениях,  реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего  и среднего общего образования, предоставляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации, педагогическому, административно-управленческому  и учебно-вспомогательному персоналу | 20% |
| 11) | 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% |
| 12) | работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных  учреждениях (филиалах, структурных подразделениях  учреждений, реализующих образовательную программу  дошкольного образования): | 20% |
| воспитателям | 1000 рублей |
| помощникам воспитателей, младшим воспитателям | 500 рублей |
| 2. | Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях,  отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися<2>: | |
| 1) | за заведование учебными кабинетами, лабораториями,  мастерскими, пришкольными участками | до 20% |
| 2) | Работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 20% |

<1> выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

<2> 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;

<3> выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок**

**определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых**

**работникам МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: | |
| 1) | за сложность, напряженность | 100 |
| 2) | за выполнение особо важных (срочных) работ | 50 |
| 3) | за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками | 20 |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ: | |
| 1) | за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | до 100 |
| 2) | работникам учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, непосредственно участвующих в его подготовке к соревнованиям:  - всероссийского уровня  - международного уровня | 4  8 |
| 1 | 2 | 3 |
| 3. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания: | |
| 1) | за наличие ученой степени:  - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения  - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения | 10  15 |
| 2) | за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки[[1]](#footnote-1):  - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;  - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;  - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;  - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры» | 10 |
| 4. | Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет[[2]](#footnote-2): | |
| 1) | Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы:  - от 1 года до 3 лет  - от 3 до 5 лет  - от 5 лет и выше | 10  15  20 |
| 2) | педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 пункта 4) за стаж работы в отрасли, при стаже работы:  - от 5 до 10 лет  - от 10 до 15 лет  - от 15 лет и выше | 10  15  20 |
| 5. | Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников: | |
| 1) | педагогическим работникам:  - I квалификационную категорию  - высшую квалификационную категорию | 15  25 |
| 6. | Премиальные выплаты: | |
| 1) | по итогам работы за отчетный период | до 150 |
| 2) | по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу | до 200 |
| 3) | ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих 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 |
| 4) | работникам муниципальных казенных учреждений | 200 |

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

<2> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<3> В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях.

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

<4> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера 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. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

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.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

Перечень, размеры и порядок

определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых

заместителям руководителя, главному бухгалтеру

МБДОУ «ДС № 353 г. Челябинска»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1) | за выполнение особо важных (срочных) работ | 50 |
| 2) | за работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 3800 |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 1) | за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения | 50 |
| 3. | Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания | |
| 1) | За наличие ученой степени:  - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения  - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения | 10  15 |
| 2) | За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки\*:  - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;  - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;  - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;  - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения». | 10 |
| 4. | Премиальные выплаты | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период | 100 |

--------------------------------

Примечания:

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

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

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

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

<1> 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"](http://docs.cntd.ru/document/902106564).

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 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; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений | 4646 |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля | 5234 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6228 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6580 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 7641 |

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы 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 | Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор | 5177 |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник | 5848 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 6116 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6580 |
| 4 квалификационный уровень | Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 6942 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской | 7167 |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт | 7054 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 7403 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 7754 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 8229 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 8930 |

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела | 11642 |
| 2 квалификационный уровень | Главный: аналитик, эксперт, энергетик | 12693 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 18570 |

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы 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 | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 6228 |

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 6465 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 6942 |

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 9600 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 11300 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 12800 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 15100 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Уровень квалификации | Должности | Оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 5 квалификационный уровень | Контрактный управляющий | 7054 |
| 6 квалификационный уровень | Контрактный управляющий | 7403 |
| 7 квалификационный уровень | Контрактный управляющий; ведущий специалист | 7754 |
| 8 квалификационный уровень | Ведущий специалист | 8229 |

Примечание: должности установлены в соответствии с [приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"](http://docs.cntd.ru/document/420304279).

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| N п/п | Тип учреждения | Размеры должностных окладов (рублей) | | | | | |
|  |  | Группа по оплате труда | | | | | |
|  |  | высшая | I | II | III | IV | V |
| 1. | Дошкольные образовательные учреждения | - | 40663 | 38200 | 35612 | 30 561 | 27972 |
| 2. | Общеобразовательные учреждения | 54187 | 47953 | 44902 | 41964 | 35962 | 32911 |
| 3. | Учреждения дополнительного образования | 42357 | 39725 | 37262 | 34788 | 29859 | 27385 |
| 4. | Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи | - | - | 32561 | 29859 | 27147 | 24446 |
| 5. | Учреждение дополнительного профессионального образования | - | - | 34212 | 32429 | 30648 | 28854 |
| 6. | Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь | - | - | 38087 | 35262 | 32674 | 29859 |
| 7. | Муниципальные казенные учреждения | - | 35262 | 32911 | 30561 | - | - |

Приложение № 5

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда педагогических работников**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | За сложность, напряжённость | Не более 100% от оклада |
| 1. | Своевременность и качество оформления документации (план образовательной деятельности, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний, характеристики на воспитанников, информация в родительских уголках.) | 10 |
| 2. | Самообразование (наличие плана по самообразованию и его выполнение) | 10 |
| 3. | Создание элементов образовательной инфраструктуры(оформление музея, кабинета, игрового уголка) | 5 |
| 4. | Применение воспитателем современных образовательных технологий и методик | 5 |
| 5. | Качество реализации ООП, включая программу воспитания | 5 |
| 6. | Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые и индивидуальные образовательные проекты, тематические проекты, социальные проекты, др) | 5 |
| 8. | Обобщение и представление и опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях | 5 |
|  | Наличие и ведение интернет-ресурса, связанного с профессиональной деятельностью (сайт, блог) | 5 |
|  | Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. | 5 |
| 3. | Участие в подготовке и проведении мероприятий разных уровней для воспитанников в рамках календаря массовых мероприятий - учреждениях - районных - городских - областных - региональных - федеральных | 2 5 10 10 15 15 |
| 5. | Диссимиляция опыта на разных уровнях - учреждениях - районных - городских - областных - региональных - федеральных | 2 5 10 10 15 15 |
| 6. | Работа с детьми групп кратковременного пребывания | 2 |
| 7. | Работа с детьми из социально неблагополучных семей | 5 |
| 8. | Проведение комплекса мероприятий по оздоровлению детей | 5 |
| 9. | Включение родителей в деятельность МБДОУ (организация субботников, благоустройство территории и.т.д.) | 5 |
| 10. | Участие в утренниках  Исполнение ролей на праздниках (не своя группа)  Оформление зала | 5 |
|  | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% от оклада |
|  | 1. Выплаты за качество выполняемых работ |  |
| 1. | За личный вклад работника в достижения эффективности работы учреждения | Не более 100% от оклада |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2. | Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения | 10 |
| 3. | Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб | 5 |
| 4. | Включение родителей в деятельность МБДОУ (организация субботников, благоустройство территории и.т.д.) | 10 |
| 5. | Корпоративная отзывчивость (замещение отсутствующих сотрудников) | 10 |
| 6. | Участие в общественной жизни учреждения | 20 |
| 7. | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 8. | Отсутствие замечаний, соблюдение трудовой дисциплины | 10 |
| 9. | Отсутствие замечаний контролирующих органов (по результатам проверок) | 5 |
| 10. | Выполнение муниципального задания (выполнение детодней не менее 85%) | 10 |
| 11. | Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров | 10 |

Приложение № 6

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда административно-управленческого персонала** **(заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе)**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% от оклада |
|  | 1. Выплаты за качество выполняемых работ |  |
|  | За личный вклад работника в достижения эффективности работы учреждения | Не более 100% от оклада |
| 1. | Своевременная корректировка основной образовательной программы учреждения | 15 |
| 2. | Создание условий для реализации и освоения детьми образовательной программы дошкольного образования | 20 |
| 3. | Осуществление эффективного контроля за качеством образовательного процесса | 15 |
| 4. | Участие в совершенствовании образовательного процесса и управлении образовательных учреждением | 15 |
| 5. | Участие в работе по инновационной деятельности | 25 |
| 6. | Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки) | 5 |
| 7. | Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения | 30 |
| 8. | Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и других работников | 10 |
| 9. | Использование в образовательной деятельности ИКТ | 15 |
| 10. | Участие в разработке локальных актов учреждения | 10 |
| 11. | Осуществление контроля по соблюдению гигиенических и эстетических требований по содержанию групповых помещений и учреждения в целом | 10 |
| 12. | Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, интернет-ресурсах | 20 |
| 13. | Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечания со стороны контролирующих органов, руководства учреждения, родителей | 10 |
| 14. | Участие в общественной жизни учреждения | 5 |
| 15. | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 16. | Соблюдение требований охраны труда | 15 |
| 17. | Соблюдение трудовой дисциплины | 5 |
| 18. | Соблюдение санитарных, гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета | 3 |
| 19. | Оперативность устранения недостатков | 2 |
| 20. | Укрепление и сохранность материально-технической базы | 5 |
| 21. | Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров | 10 |

Приложение № 7

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда** **старшего воспитателя**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | За сложность, напряжённость | Не более 100% от оклада |
| 1. | Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки) | 5 |
| 2. | Самообразование (наличие плана по самообразованию и его выполнение) | 15 |
| 3. | Участие в работе по оказанию консультативной и методической помощи педагогам, молодым педагогам (наставничество) | 15 |
| 4. | Участие в организации и проведении дополнительных образовательных услуг (работа с неорганизованными детьми, кружковой работы и др.) | 25 |
| 5. | Подготовка материалов и их размещение на информационных стендах, интернет-ресурсах | 20 |
| 6. | Участие в организации работы по распространению педагогического опыта | 20 |
| 7. | Оказание помощи педагогам в создании эффективной и безопасной развивающей предметно-пространственной среды учреждения | 10 |
| 8. | Осуществление эффективного контроля за организацией образовательной деятельности | 15 |
| 9. | Участие в разработке локальных актов учреждения | 25 |
| 10. | Инициативность при замене отсутствующего педагога | 10 |
| 11. | Использование в профессиональной деятельности ИКТ | 10 |
| 12. | Оказание помощи педагогических работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий | 30 |
| 13. | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% от оклада |
| 14. | Выплаты за качество выполняемых работ |  |
|  | За личный вклад работника в достижения эффективности работы учреждения | Не более 100% от оклада |
| 1. | Участие в разработке методических материалов | 15 |
| 2. | Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения | 30 |
| 3. | Диссимиляция опыта на разных уровнях - районных - городских - областных - региональных - федеральных | 10 20 30 40 50 |
| 4. | Высокий уровень решения конфликтных ситуаций, отсутствие | 15 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 5. | Разнообразие форм работы с родителями | 10 |
| 6. | Взаимодействие с работниками учреждения | 10 |
| 7. | Участие в подготовке и проведении мероприятий с детьми | 15 |
| 8. | Участие в общественной жизни учреждения | 15 |
| 9. | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 10. | Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда, пожарной безопасности педагогическими работниками учреждения | 5 |
| 11. | Осуществление контроля по соблюдению гигиенических и эстетических требований по содержанию групповых помещений и учреждения в целом | 5 |
| 12. | Строгое соблюдения требований охраны труда и требований по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства | 15 |
| 13. | Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения | 10 |
| 14. | Отсутствие замечаний контролирующих органов (по результатам проверок) | 5 |
| 15. | Сохранность материально-технической базы | 5 |
| 16. | Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) | 10 |

Приложение № 8

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала**

**(помощника воспитателя)**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | За сложность, напряжённость | Не более 100% от оклада |
| 1. | Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения образовательной деятельности с детьми | 20 |
| 2. | Помощь в организации и проведении комплекса закаливающих мероприятий с детьми | 10 |
| 3. | Активное участие в воспитании у детей культурно-гигиенических навыков | 8 |
| 4. | Активное участие в воспитании у детей трудовых навыков | 9 |
| 5. | Помощь в одевании и раздевании воспитанников | 15 |
| 6. | Помощь воспитателю в создании эффективной и безопасной развивающей предметно-пространственной среды учреждения | 15 |
| 7. | Помощь воспитателю в организации питания детей в группах | 5 |
| 8. | Работа с детьми раннего возраста | 10 |
| 9. | Помощь воспитателю в проведении мероприятий с детьми, подготовки к образовательной деятельности | 10 |
| 10. | Содержание игровых площадок, веранд в соответствии с санитарными требованиями, требования охраны труда | 10 |
| 11. | Содержание рабочего места, спецодежды в надлежащем санитарном состоянии | 10 |
| 12. | Инициативность, при замене отсутствующего работника | 10 |
|  | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% от оклада |
|  | 1. Выплаты за качество выполняемых работ |  |
|  | За личный вклад работника в достижения 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 | 15 |
| 3. | Участие в общественной жизни учреждения | 25 |
| 4. | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 5. | Соблюдение требований охраны труда | 15 |
| 6. | Отсутствие нарушений по соблюдению режима дня | 9 |
| 7. | Отсутствие замечаний, соблюдение трудовой дисциплины | 8 |
| 8. | Отсутствие замечаний по соблюдению санитарного режима | 5 |
| 9. | Оперативность устранения недостатков | 4 |
| 10. | Экономия электроэнергии, воды | 2 |
| 11. | Сохранность материально-технической базы | 13 |
| 12. | Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров | 10 |

Приложение № 9

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда административно-управленческого персонала**

**( заместителя заведующего по административно-хозяйственной части)**

I.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| За сложность, напряженность | | Не более 100% от оклада |
|  | 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 хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения | 15 |
| 2 | Сохранность материально- технической базы | 10 |
| 3 | Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения | 10 |
| 4 | Организация и контроль за рациональным расходованием материальных ресурсов учреждения | 15 |
| 5 | Организация работы по рациональному использованию и сбережению тепловых и энергоресурсов учреждения, воды | 15 |
| 6 | Осуществление эффективного контроля за качеством работы помощников воспитателей и обслуживающего персонала | 15 |
| 7 | Соблюдение трудовой дисциплины | 5 |
| 8 | Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета | 3 |
| 9 | Оперативность устранения недостатков | 2 |
| 10 | Ведение соответствующей документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки) | 10 |
| 11 | Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж предприятия | 10 |
| 15 |  |  |
| 16 | Соблюдение требований охраны труда | 15 |
| 17 | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 18 | Участие в общественной жизни учреждения | 5 |
| 19 | Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров |  |

Приложение № 10

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

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

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% от оклада |
|  | 1. Выплаты за качество выполняемых работ |  |
|  | За личный вклад работника в достижения эффективности работы учреждения | Не более 100% от оклада |
| 1. | Осуществление эффективного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью учреждения | 20 |
| 2. | Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации, сдача в установленные сроки | 25 |
| 3. | Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств | 20 |
| 4. | Недопущение нецелевого использование бюджетных средств | 20 |
| 5. | Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды | 25 |
| 6. | Оказание консультативной помощи сотрудникам и родителям воспитанников по финансовым вопросам | 4 |
| 7. | Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам, относящихся к компетенции работника | 10 |
| 8. | Организация и осуществление эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (рациональное расходование финансовых средств учреждения, полное выполнение договорных обязательств, качественное проведение инвентаризации, работы бухгалтерии, выполнением муниципального задания, отсутствием задолженности по родительской плате и пр.) | 20 |
| 9. | Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ | 10 |
| 10. | Участие в разработке локальных актов учреждения | 15 |
| 11. | Взаимодействие с родителями, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечания со стороны контролирующих органов, руководства учреждения, родителей | 20 |
| 12. | Участие в общественной жизни учреждения | 15 |
| 13. | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 14. | Соблюдение требований охраны труда | 15 |
| 15. | Соблюдение санитарных, гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета | 3 |
| 16. | Оперативность устранения недостатков | 2 |
| 17. | Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров | 10 |

Приложение № 11

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала**

**( заместителя главного бухгалтера, бухгалтера, контрактного управляющего, делопроизводителя)**

I.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| За сложность, напряженность | | Не более 100% от оклада |
| 1 | Ведение документации (своевременное и качественное оформление и сдача документации) | 25 |
| 2 | Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, сметы доходов и расходов | 20 |
| 3 | Оказание консультативной и методической помощи сотрудникам и родителям воспитанников | 15 |
| 4 | Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ | 15 |
| 5 | Организация и осуществление эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника(отсутствие задолженности по родительской плате, выполнение натуральных и денежных норм питания детей, остатков продуктов питания на складе, сохранность материально-товарных ценностей) | 25 |
| 6 | Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности | 20 |
| 7 | Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей | 30 |
| 8 | Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам относящимся к компетенции работника | 10 |
| 9 | Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов и распоряжений | 10 |
| 10 | Инициативность при замене отсутствующего работника | 10 |
|  | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50 % от |
|  | II. Выплаты за качество выполняемых работ |  |
| За личный вклад работника в достижение эффективности  работы учреждения | | Не более 100% от оклада |
| 1 | Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж предприятия | 15 |
| 2 | Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов и жалоб | 15 |
| 3 | Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения | 20 |
| 4 | Участие в общественной жизни учреждения | 25 |
| 5 | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 6 | Соблюдение требований охраны труда | 15 |
| 7 | Соблюдение трудовой дисциплины | 9 |
| 8 | Соблюдение гигиенических и эстетических требований по содержанию кабинета | 3 |
| 9 | Оперативность устранения недостатков | 2 |
| 10 | Сохранность материально- технической базы | 5 |
| 11 | Работа без больничных листов | 10 |

Приложение № 12

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала**

**(рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобного рабочего, грузчика, уборщика служебных помещений)**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | За сложность, напряжённость | Не более 100% от оклада |
| 1. | Своевременность, оперативность и качество выполнения заявок на проведение уборочных и ремонтных работ | 30 |
| 2. | Содержание рабочего инструмента, инвентаря, спецодежды в образцовом состоянии | 25 |
| 3. | Выполнение разовых поручений администрации | 20 |
| 4. | Участие в мелком ремонте помещений | 25 |
| 5. | Устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения | 20 |
| 6. | Участие в подготовке учреждения к работе в новом учебном году | 20 |
| 7. | Участие в сборе и транспортировке мусора, бытовых отходов в установленное место | 10 |
| 8. | Подготовка, помещений учреждения в целом и его территория к отопительному сезону | 15 |
| 9. | Установление и поддержание деловых отношений с работниками, необходимых для выполнения поставленных задач | 25 |
| 10. | Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке | 13 |
| 11. | Инициативность при замене отсутствующего работника | 20 |
|  | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% от оклада |
|  | 1. Выплаты за качество выполняемых работ | Не более 100% от оклада |
| 1. | Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны, родителей, руководства учреждения | 15 |
| 2. | Участие в общественной жизни учреждения | 25 |
| 3. | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 4. | Соблюдение требований охраны труда | 15 |
| 5. | Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей (оборудования, инвентаря и пр.) | 25 |
| 6. | Соблюдение трудовой дисциплины | 11 |
| 7. | Оперативность устранения недостатков | 4 |
| 8. | Экономия электроэнергии, воды | 5 |
| 9. | Работа без больничных листов | 10 |

Приложение № 13

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда учебно-вспомогательного персонала (специалиста по кадрам, специалиста по охране труда, делопроизводителя, юриста)**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | За сложность, напряжённость | Не более 100% от оклада |
| 1. | Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки) | 25 |
| 2. | Самообразования (повышение квалификации, обзор нормативно-правовой литературы, овладение специальными знаниями, необходимыми для успешного выполнения профессиональной деятельности) | 20 |
| 3. | Оказание консультативной и методической помощи сотрудникам и родителям воспитанников | 30 |
| 4. | Внедрение и применения в процессе работы в современных компьютерных программах | 25 |
| 5. | Организация и осуществления эффективного контроля вопроса, относящихся к компетенции работника | 15 |
| 6. | Участие в разработке локальных актов учреждения | 25 |
| 7. | Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам, относящихся к компетенции работника | 5 |
| 8. | Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов и распоряжений | 15 |
| 9. | Установление и поддержание деловых отношений с работниками, сторонними организациями, необходимых для выполнения поставленных задач | 8 |
| 10. | Инициативность при замене отсутствующего работника | 10 |
|  | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% от оклада |
|  | 1. Выплаты за качество выполняемых работ |  |
|  | За личный вклад работника в достижения эффективности работы учреждения | Не более 100% от оклада |
| 1. | Участие в мероприятиях, повышающих авторитет имидж учреждения | 25 |
| 2. | Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения | 35 |
| 3. | Участие в общественной жизни учреждения | 25 |
| 4. | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 5. | Соблюдение требований охраны труда | 15 |
| 6. | Соблюдение трудовой дисциплины | 8 |

Приложение № 14

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала**

**(шеф-повар, повар)**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | За сложность, напряжённость | Не более 100% от оклада |
| 1. | Внедрение и применение в процессе работы нового технологического оборудования | 25 |
| 2. | Приготовление блюд в строгом и соответствии с технологическими картами. Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к технологическим процессам приготовления блюд | 25 |
| 3. | Сохранность имущества и оборудования пищеблока | 20 |
| 4. | Строгое выполнение требований СанПиН к содержанию оборудования пищеблока, инвентаря, посуды | 15 |
| 5. | Своевременность и правильность отбора суточных проб | 5 |
| 6. | Своевременность выставления контрольного блюда | 3 |
| 7. | Строгое соблюдение графика выдачи пищи | 15 |
| 8. | Организацию питания сотрудников | 10 |
| 9. | Инициативность при замене отсутствующего работника | 20 |
|  | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% от оклада |
|  | 1. Выплаты за качество выполняемых работ |  |
|  | За личный вклад работника в достижения эффективности работы учреждения | Не более 100% от оклада |
| 1. | Участие в мероприятиях, повышающих авторитет имидж учреждения | 25 |
| 2. | Взаимодействие с родителями, работниками пищеблока, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения | 20 |
| 3. | Участие в общественной жизни учреждения | 25 |
| 4. | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 5. | Соблюдение требований охраны труда | 25 |
| 6. | Соблюдение трудовой дисциплины | 10 |
| 7. | Оперативность устранения недостатков | 4 |
| 8. | Экономия электроэнергии, воды | 7 |
| 9. | Сохранность материально-технической базы | 6 |
| 10. | Работа без больничных листов | 10 |

Приложение № 15

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала**

**(кладовщика)**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | За сложность, напряжённость | Не более 100% от оклада |
| 1. | Ведение документации (своевременное и качественное оформление, сдача в установленные сроки) | 20 |
| 2. | Соблюдение требований СанПиН к условиям хранения и реализации пищевых продуктов и кулинарных изделий | 30 |
| 3. | Внедрение и применение в процессе работы современных компьютерных программ | 15 |
| 4. | Организацию и осуществление эффективного контроля вопросов, относящихся к компетенции работника (за качеством доставляемых продуктов питания, выполнением требований к санитарному состояние пищеблока, сохранностью инвентаря, оборудования и др.) | 15 |
| 5. | Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН | 20 |
| 6. | Инициативность и самостоятельность принимаемых решений по вопросам, относящихся к компетенции работника | 10 |
| 7. | Соблюдение требований законодательства, внутренних приказов и распоряжений | 15 |
| 8. | Установление и поддерживание деловых отношений с работниками, сторонними организациями, необходимых для выполнения поставленных задач | 15 |
| 9. | Организация работы по хранению продуктов с целью предотвращение их порчи и потерь | 15 |
| 10. | Обеспечение сохранности материальных ценностей | 15 |
| 11. | Инициативность при замене отсутствующего работника | 20 |
|  | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% от оклада |
|  | 1. Выплаты за качество выполняемых работ |  |
|  | За личный вклад работника в достижения эффективности работы учреждения | Не более 100% от оклада |
| 1. | Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения | 25 |
| 2. | Взаимодействие с родителями, работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписания, замечаний со стороны контролирующих органов, родителей, руководства учреждения | 15 |
| 3. | Участие в общественной жизни учреждения | 25 |
| 4. | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 5. | Соблюдение требований охраны труда | 25 |

Приложение № 16

к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №353 г.Челябинска»

**Критерии оценки эффективности труда обслуживающего персонала**

**(сторожа, вахтёра)**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | За сложность, напряжённость | Не более 100% от оклада |
| 1. | Содержание рабочего места, оборудования, инвентаря, спецодежды, в образцовом состоянии | 25 |
| 2. | Выполнение разовых поручений администрации | 15 |
| 3. | Своевременное информирование администрации о выявленных неисправностях, неполадках | 20 |
| 4. | Устранение нестандартных ситуаций в системе жизнеобеспечения учреждения | 20 |
| 5. | Высоко качество работы по сохранности (от порчи и потери) имущества детского сада во время дежурства | 20 |
| 6. | Участие в подготовке учреждение к работе в новом учебном году | 17 |
| 7. | Участие в благоустройстве территории учреждения (кошение травы на газонах, обрезка деревьев, кустарников, посадка деревьев, кустарников, цветов и пр.) | 9 |
| 8. | Инициативность при замене отсутствующего работника | 20 |
|  | За выполнение особо важных (срочных) работ | 50% от оклада |
|  | 1. Выплаты за качество выполняемых работ |  |
|  | За личный вклад работника в достижения эффективности работы учреждения | Не более 100% от оклада |
| 1. | Взаимодействие с работниками, отсутствие конфликтов, жалоб, предписаний, замечаний со стороны, родителей, руководства учреждения | 15 |
| 2. | Участие в общественной жизни учреждения | 25 |
| 3. | Участие в работе органов самоуправления, профсоюза | 20 |
| 4. | Обеспечение сохранности вверенных материальных ценностей (оборудования, инвентаря и пр.) | 15 |
| 5. | Соблюдение требований охраны труда | 10 |
| 6. | Соблюдение трудовой дисциплины | 9 |
| 7. | Оперативность устранения недостатков | 4 |
| 8. | Экономия электроэнергии, воды | 13 |
| 9. | Работа без больничных листов | 10 |

1. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника. [↑](#footnote-ref-1)
2. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством [↑](#footnote-ref-2)