

Положение об оплате труда
и стимулирующих выплатах работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 480г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 480 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 480 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», 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 том числе условия оплаты труда педагогических работников, в соответствии с решением Челябинской городской Думы, утвержденного решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 года № 18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями
от 24.11.2020 г. (решение Челябинской городской Думы № 14/18).
от 23.11.2021 г. (решение Челябинской городской Думы № 24/9).
от 22.11.2022 г. (решение Челябинской городской Думы № 34/139).
от 28.03.2023 г. (решение Челябинской городской Думы № 37/14).

2. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» (далее - Положение) определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 480 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, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

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

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

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

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

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

2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Приложениями 1 – 5 к настоящему Положению, (В соответствии с решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»).

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

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7. Месячная заработная плата работника МБДОУ «ДС № 480 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

8. 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.

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

Педагогическим работникам МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

36 часов в неделю – педагогу-психологу;

2) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю – воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

30 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

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

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

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

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

$F_{н.н.}$ – фактическая нагрузка в неделю в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

11. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

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

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

12. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических и других работников, устанавливается руководителем МБДОУ «ДС №480 г. Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

16. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

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

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

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

18. 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

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

20. 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, Приложением 6 к настоящему Приложению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

21. 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.

22. 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 (в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014г. №726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации»).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере 4-8 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) .(Приложение 6)

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».

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».

Заведующий МБДОУ ДС № 480 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.

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

Размер районного коэффициента определяются 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» и составляет 15%.

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

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

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

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

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время составляет 35% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»), за каждый час работы в ночное время.

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

труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

Производится работникам МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» за специфику работы в отдельных группах в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее – коррекционные учреждения) –20 %;

8) за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, (реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми-15%.

9) работу с детьми дошкольного возраста: воспитателям-1000 рублей, младшим воспитателям-500 рублей.

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

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

VI. Виды выплат стимулирующего характера

25. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;

б) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;

26. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего 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, Приложениями 7 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

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

28. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение

работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

29. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» и по результатам работы. Разовые премии выплачиваются единовременно в случае наступления какого-то события. Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.)- 3 тыс.рублей;
- к другим праздничным датам (Новый год, 8 марта, 23 февраля, 27 сентября)- 3 тыс. рублей;
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских;
 - Почетная грамота Министерства образования и науки Челябинской области -7 тыс. рублей;
 - Почетная грамота Комитета по делам образования г. Челябинска -5 тыс. рублей;
 - Поощрение Комитета по делам образования города Челябинска -3 тыс. рублей.

Месячные премии выплачиваются по итогам отработанного месяца, по анализу эффективности труда работников за прошедший месяц.

Периодические премии выплачиваются ежемесячно и ежеквартально.

Годовые премии выплачиваются 1 раз в год.

30. Конкретные размеры премии определяются в учреждении в зависимости от наличия фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников. Выплата премий производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

31. Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей выплачивается в размере 30 % от оклада. Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетным периодом, не позже 12 числа (Решение Челябинской государственной Думы от 26.10.2010 г. № 18/7). Квартальные премии должны выплачиваться не позже 12 числа месяца, следующего за истекшим кварталом.

32. Размер премии, выплачиваемой работнику МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», указан в Приложении 7. Конкретный размер премии по результатам 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 № 480 г. Челябинска» за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» на

основании критериев оценки труда работников, приведенных в Приложении 7 к настоящему Положению.

Состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ включает в себя:

- председателя – заведующего МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»,
- членов комиссии – заместителя заведующего по АХЧ, заместителя заведующего по УВР, председателя профсоюзного комитета.

Комиссия ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом заведующего.

Заведующий издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

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

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

34. Заработная плата руководителя МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» (далее – заведующего), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Должностной оклад заведующего определяется трудовым договором (эффективным контрактом) и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска».

Оценка сложности труда заведующего, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска». Показатели оценки сложности руководства приведены в Приложении 11 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

36. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда заведующего.

Группа по оплате труда заведующего утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда заведующего МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска», по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

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

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

38. Размер должностного оклада заведующего МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	42 290	39 728	37 037	31784	29091

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

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему 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 12 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» и его заведующего.

Выплаты стимулирующего характера заведующему осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на

оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

41. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, его заместителей, главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы заведующего, 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 заведующего, его заместителей, главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения 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».

42. Условия оплаты труда заведующего 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».

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

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

45. Размер выплат стимулирующего характера заведующему за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются заведующему приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

46. Должностной оклад заместителя заведующего по УВР, функциональные обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливается на 30 % ниже должностного оклада заведующего, должностные оклады заместителя заведующего по АХЧ и главного бухгалтера устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада заведующего.

47. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру устанавливаются заведующим в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения, приложения б и закрепляются в трудовом договоре.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру устанавливаются заведующим 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.

49. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения (Приложения 8-10).

50. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. Заключительные положения

51. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» утверждается заведующим и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

52. Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» составляет не более 40% от общего фонда оплаты труда.

Основной персонал МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» - 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 МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»-работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

53.Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

54.Из фонда оплаты труда МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска».

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

55.Материальная помощь работнику МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска» может выплачиваться в размере не более 2 окладов в год.

56. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- погребение близких родственников- 4 тыс. рублей;
- лечение и оздоровление сотрудников-4 тыс. рублей;
- финансовые затруднения-4 тыс. рублей;
- юбилейные даты (50 лет и далее каждые 5 лет)-4 тыс. рублей;
- свадьба сотрудников-4 тыс. рублей;
- рождение ребенка-4 тыс. рублей.

57.При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников МБДОУ «ДС № 480 г.Челябинска» об этом в установленном законодательством порядке.

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

Приложение 1

к Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах работников

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих¹Профессиональная 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	5 300

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	6 230
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	6 480
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 845
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7 950

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников

¹Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих¹

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	6 420

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
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	6 970
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар) . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7 175

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
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	7 550
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 700
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 070

¹Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 560
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9 290

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования¹

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	7 100

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	7 370

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	10 500
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12 350
3 квалификационный уровень	Воспитатель ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14 000

¹Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

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)	16 500
----------------------------	--	--------

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников¹

¹Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	8 110

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7 550
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7 700
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	8 070
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	8 560

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»**

Перечень надбавок и доплат компенсационного характера		Размер выплат (% от оклада)	
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда			
- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах		4-8 % в соответствии с результатами специальной оценки условий труда	
Доплаты и дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда сотрудникам МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»			
№	Наименование должности	Доплата за вредные и/или опасные условия труда (%)	Дополнительный отпуск за вредные и/или опасные условия труда (календ.дней)
1	Заведующий	-	-
2	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	-	-
3	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	-	-
4	Воспитатель	-	-
	Воспитатель (ЗПР)	-	-
5	Учитель-дефектолог	-	-
6	Учитель-логопед	-	-
7	Музыкальный руководитель	-	-
	Музыкальный руководитель (ЗПР)	-	-
8	Инструктор по физической культуре (с/зал) (ЗПР)	-	-
9	Инструктор по физической культуре (бассейн) (ЗПР)	-	-
10	Младший воспитатель	-	-
11	Главный бухгалтер	-	-
12	Ведущий бухгалтер	-	-
13	Бухгалтер	-	-
14	Программист	-	-
15	Инструктор по гигиеническому воспитанию	-	-
16	Делопроизводитель	-	-
17	Кладовщик	4	-
18	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4	-
19	Плотник	-	-
20	Дворник	-	-
21	Уборщик служебных помещений	-	-
22	Сторож	-	-

23	Повар	8	7	
24	Шеф-повар	8	7	
25	Кухонный рабочий	-	-	
26	Вахтер	-	-	
27	Швея	-	-	
28	Кастелянша	-	-	
29	Контрактный управляющий	-	-	
30	Грузчик	-	-	
31	Специалист по охране труда	-	-	
32	Педагог-психолог	-	-	
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями				
- районный коэффициент			15%	
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных				
- доплата за совмещение профессий;			100%	
- доплата за расширение зон обслуживания;			100%	
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;			100%	
- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;			двойная часовая ставка	
- доплата за работу в ночное время;				
- доплата за работу в коррекционных группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья			35%	
			20%	

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города 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)	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 %
9)	работу в общеобразовательных учреждениях школах-интернатах педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу	15 %
10)	работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах	5 %
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 (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):	
	воспитателям	1 000 рублей
	помощникам воспитателей, младшим воспитателям	500 рублей
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися	
1)	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.

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность	100
2)	выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	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	4
	– международного уровня	8
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	за наличие ученой степени:	
	– «кандидат наук» по профилю учреждения	10
	– «доктор наук» по профилю учреждения	15
2)	наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки – «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;	10

	<p>– «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>– 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»</p>	
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет	
1)	педагогическим работникам, помощникам младшим воспитателям учреждений, образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	– от 1 года до 3 лет	10
	– от 3 до 5 лет	15
	– от 5 лет и выше	20
2)	библиотечным работникам учреждений при стаже работы:	
	от 1 года до 10 лет	20
	от 10 лет и выше	30
3)	педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 настоящего пункта) за стаж работы в отрасли при стаже работы:	
	– от 5 до 10 лет	10
	– от 10 до 15 лет	15
	– от 15 лет и выше	20
4)	специалистам и служащим муниципальных казенных учреждений при стаже работы <3>:	
	– от 1 года до 5 лет	10
	– от 5 до 10 лет	15
	– от 10 до 15 лет	20
	– от 15 лет и выше	30
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	выплата педагогическим работникам<4>:	

	– I квалификационную категорию	20
	– высшую квалификационную категорию	30
2)	ежемесячная персональная надбавка специалистам и служащим муниципальных казенных учреждений	100
3)	ежемесячная надбавка водителям автомобилей за профессиональное мастерство (классность) <5>:	
	– водитель 1-го класса	25
	– водитель 2-го класса	10
б.	Премииальные выплаты:	
1)	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 оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30
2)	по итогам работы за отчетный период	150
3)	итогах работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	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.

<5> Квалификация водителя автомобиля 2-го класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств «В», «С» и «Е» и непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя в учреждении.

Квалификация водителя автомобиля 1-го класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в учреждении.

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат работникам МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»

Критерии и показатели для воспитателя (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

1. Уровень посещаемости воспитанников.
2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.
3. Отсутствие травматизма воспитанников.
4. Соблюдение режима дня и регламента образовательной деятельности.
5. Отсутствие задолженности по родительской плате по группе.
6. Результативность работы с семьями воспитанников: проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (мастер-класс, совместная деятельность, круглый стол, викторина, посиделки и др.)
7. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня).
8. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).
9. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства.
10. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.
11. Создание и ежемесячное пополнение блога или сайта группы в сети Интернет.
12. Участие в конкурсах сети Интернет.
13. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).
14. Трудовая дисциплина.
15. Исполнительская дисциплина.
16. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для музыкального руководителя (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

1. Разработка индивидуальных маршрутов в части развития музыкальных способностей детей.
2. Нетрадиционные способы проведения детских мероприятий.
3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня).
4. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).
5. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства.
6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.
7. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).
8. Соблюдение регламента непосредственно образовательной деятельности.
9. Результативность работы с семьями воспитанников: проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (мастер-класс, совместная деятельность, круглый стол, викторина, посиделки и др.)
10. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе
11. Создание и ежемесячное пополнение блога или сайта педагога в сети Интернет.
12. Участие в конкурсах сети Интернет.
13. Трудовая дисциплина.
14. Исполнительская дисциплина.

15. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для инструктора по физической культуре (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

1. Разработка индивидуальных маршрутов в части развития физических способностей детей.
2. Отсутствие травматизма воспитанников во время проведения непосредственно образовательной деятельности.
3. Нетрадиционные способы проведения детских мероприятий.
4. Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.
5. Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям.
6. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня).
7. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).
8. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства.
9. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.
10. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).
11. Соблюдение регламента непосредственно образовательной деятельности.
12. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе
13. Создание и ежемесячное пополнение блога или сайта педагога в сети Интернет.
14. Участие в конкурсах сети Интернет.
15. Трудовая дисциплина.
16. Исполнительская дисциплина.
17. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

1. Работа в творческих, рабочих группах.
2. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.
3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)
4. Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).
5. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства.
6. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.
7. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).
8. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе.
9. Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.).
10. Создание и ежемесячное пополнение блога или сайта группы в сети Интернет.
11. Участие в конкурсах сети Интернет.
12. Трудовая дисциплина.
13. Исполнительская дисциплина.
14. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для младшего воспитателя (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

- 1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей).
- 2.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.
- 3.Отсутствие замечаний по итогам проверок администрацией ДОУ и контролирующими органами.
- 4.Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе
- 5.Качественное содержание помещений (территории) МБДОУ и выполнение санитарно - эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников.
- 6.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, уборках, субботниках и т.д.).
- 7.Трудовая дисциплина.
- 8.Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для кладовщика (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

- 1.Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности.
- 2.Качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований складских помещений для хранения продуктов.
- 3.Качественное ведение документации и своевременное предоставление отчётности.
- 4.Трудовая дисциплина.
- 5.Исполнительская дисциплина.
- 6.Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для работников пищеблока (шеф-повар, повар, кухонный рабочий) (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

- 1.Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, транспортировке, обработке и хранения продуктов питания.
- 2.Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.
- 3.Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок администрацией ДОУ и контролирующих органов.
- 4.Качественное обеспечение санитарного состояния помещений, оборудования пищеблока.
- 5.Высокое качество приготовления пищи.
- 6.Соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).
- 7.Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.
- 8.Соблюдение безопасных условий труда.
- 9.Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, уборках, субботниках и т.д.).
- 10.Трудовая дисциплина.
- 11.Исполнительская дисциплина.
- 12.Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для инструктора по гигиеническому воспитанию (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

1. Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (в среднем по ДОУ).
2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников
3. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.
4. Качественное обеспечение контроля за санитарно-эпидемиологическими требованиями в помещениях и на территории МБДОУ, способствующих сохранению здоровья воспитанников.
5. Отсутствие замечаний, предписаний по результатам контроля инспектирующих органов.
6. Качество подготовки к новому учебному году (отсутствие положительных результатов бак.анализов, замечаний по вед. медицинских книжек).
7. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, организация дополнительных лечебно-профилактических мероприятий по рекомендации врача; выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, уборках, субботниках и т.д.).
8. Трудовая дисциплина.
9. Исполнительская дисциплина.
10. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастелянши (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны труда (в рамках функциональных обязанностей).
2. Обеспечение норм СанПиН, при стирке белья и содержания помещения прачечной
3. Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.
4. Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.
5. Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, и соблюдению СанПиН.
6. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил, уборок, субботниках и т.д.) .
7. Трудовая дисциплина.
8. Исполнительская дисциплина.
9. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для уборщика служебных помещений, дворника (за сложность, напряженность, эффективность работы) – 100 %:

1. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.
2. Качественная уборка территории, помещений.
3. Качественное выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.
4. Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ.
5. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, уборок, субботниках и т.д.).
6. Трудовая дисциплина.
7. Исполнительская дисциплина.

8. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для сторожа, плотника (за сложность, напряженность, эффективность работы) - 100 %:

1. Оперативность выполнение заявок по устранению технических неполадок.
2. Содержание помещения и территории в надлежащем состоянии.
3. Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.
4. Отсутствие происшествий.
5. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, уборках, субботниках и т.д.).
6. Трудовая дисциплина.
7. Исполнительская дисциплина.
8. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для делопроизводителя, программиста (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

1. Качество и результативность ведения документации.
2. Качественное оформление и подготовку информационных материалов, направленных на повышение качества воспитания и сохранение здоровья воспитанников.
3. Своевременное и качественное предоставление отчетности.
4. Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, и других проверок надзорных органов.
5. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, уборках, субботниках и т.д.).
6. Трудовая дисциплина.
7. Исполнительская дисциплина.
8. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Критерии и показатели для бухгалтера, ведущего бухгалтера, контрактного управляющего (за сложность, напряженность, эффективность работы) –100 %:

1. Отсутствие замечаний по итогам проверок.
2. Качественная организация бухгалтерского и налогового учета в соответствии с инструкцией по бюджетному учету.
3. Составление достоверной бухгалтерской и налоговой отчетности.
4. Своевременное заключение договоров.
5. Качественное проведение инвентаризационных денежных средств, товарно-материальных ценностей, продуктов питания.
6. 100% квартальное исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам.
7. Отсутствие необоснованной и просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.
8. Своевременное и качественное предоставление отчетности.
9. Организация запроса котировок и торгов.
10. Отсутствие задолженности родительской платы за детский сад.
11. Результаты проверок администрации детского сада
12. Своевременность размещения информации о закупках на официальном сайте zakupki.gov.ru в соответствии с требованиями ФЗ-223 и Положением о закупках
13. Своевременное размещение отчетности на сайте
14. Трудовая дисциплина.
15. Исполнительская дисциплина.

16. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Перечень производственных упущений, за которые работники не рассматриваются за отчетный период для назначения им стимулирующих выплат

1. Нарушение санитарно-противоэпидемического режима.
2. Несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности.
3. Необеспечение безопасных условий и несоблюдение инструкции по организации охраны жизни и здоровья детей.
4. Наличие жалоб на низкое качество обслуживания и воспитания детей.
5. Наличие хищений и других нарушений по организации питания.
6. Нарушение дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.
7. Нарушение правил сохранности материального имущества детского сада.
8. Предоставление недостоверных данных.
9. Несоблюдение сроков предоставления отчетности и документов.
10. Невыполнение программы воспитания и обучения детей.
11. Невыполнение или некачественное выполнение должностных обязанностей.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе**

№ 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.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100
3	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	100

Критерии и показатели для заместителя заведующего по УВР (за личный вклад) – 100 %:

1. Эффективность образовательно-воспитательного процесса

Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания детей в ДОУ.

Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.

2. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения.

Распространение педагогического опыта учреждения через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на районном уровне или на уровне города.

Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения.

Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий

Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц.

3. Эффективность управленческой деятельности

Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 5-ти лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения

Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, (в сети Интернет)

Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций)

Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций.

4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса

Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников

Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса

5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения

Наличие у 100 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий

Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства

7. Своевременное размещение отчетности на сайте

8. Трудовая дисциплина.

9. Исполнительская дисциплина.

Примечания:

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

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителю заведующего по административно-хозяйственной части

№ 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.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения:	100
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	100

Критерии и показатели для заместителя заведующего по АХЧ (за личный вклад) –100 %:

- 1.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей)
- 2.Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности
- 3.За высокое качество и своевременность в организации ремонтных и ремонтно-профилактических работ
- 4.Обеспечение содержания рабочих мест персонала ДОУ пожарной, электробезопасности, охраны труда и требований СанПиН
- 5.Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону
- 6.Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ
- 7.Качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетности
8. Своевременное размещение отчетности на сайте
9. Трудовая дисциплина.
10. Исполнительская дисциплина.

Примечания:

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

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых главному бухгалтеру

№ 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.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	100

Критерии и показатели для главного бухгалтера (за личный вклад) –100 %:

1. Отсутствие замечаний по итогам проверок.
2. Качественная организация бухгалтерского и налогового учета в соответствии с инструкцией по бюджетному учету.
3. Составление достоверной бухгалтерской и налоговой отчетности.
4. 100% квартальное исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам.
5. Отсутствие необоснованной и просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.
6. Своевременное и качественное предоставление отчетности.
7. Своевременное размещение отчетности на сайте
8. Трудовая дисциплина.
9. Исполнительская дисциплина.
10. Экономия ресурсов (вода, электричество).

Примечания:

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

Показатели оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 480 г. Челябинска»

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		25
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	компьютерного класса, игрового компьютерного класса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
- кабинета дефектолога		5	

	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экокомнаты		5
	- сенсорный комнаты		10
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15.	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв.метров		30

Примечания:

<*> Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<***> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<****> Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные в учредительных документах.

По показателю «количество работников в учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заведующему МБДОУ «ДС № 480 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.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	10
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	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 руководителем учреждения - 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.