

Согласовано:  
Профсоюзным комитетом  
МБДОУ «ДС № 243 г. Челябинска»  
Председатель профсоюзного комитета  
Е.В. Леготина



Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ «ДС № 243  
г. Челябинска»  
Е.В. Казакова  
Приказ от «01» октября 2019г  
№ 78



**Положение  
об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детского сада № 243 г. Челябинска»**

## І. Общие положения

1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда и стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 243 г. Челябинска» (далее по тексту: МБДОУ).

2. Настоящее положение разработано в целях повышения результативности образовательного процесса через создание положительной мотивации труда педагогических работников, материальной заинтересованности сотрудников МБДОУ при достижении успешных показателей и результатов труда.

3. Нормативная база настоящего Положения:

<i>Название нормативных документов</i>	<i>Основное содержание</i>
Статьи 99 Федерального Закона «Об образовании» в Российской Федерации	Оплата труда педагогических работников за выполняемую ими учебную работу, должна соответствовать уровню средней заработной платы в соответствии с решениями Президента РФ, Правительства РФ, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления.
Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, в редакции от 30.11.2011г. № 361-ФЗ	
Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с изменениями от 23.12.2011г. № 1601н.	Должности работников образовательных учреждений
приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822	Работа с неблагоприятными условиями труда
Решение Челябинской городской Думы от «26» октября 2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», с изменениями от 27.03.12г. № 33/9, от 25.06.13г. № 43/20, от 24.06.14г. № 52/17, от 25.08.15г. № 12/23, от 29.11.16г. № 26/25, от 28.02.18г. № 38/22	Оплата труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений
п. 3.6. раздела III изменения 8 Устава МБДОУ «ДС № 243 г. Челябинска»	МБДОУ обязано обеспечивать своевременную выплату заработной платы работникам Учреждения

4. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 5) настоящего Положения;
- 6) мнения профсоюзного комитета МБДОУ;
- 7) тарифно-квалифицированных характеристик по отраслевым профессиям рабочих;
- 8) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 9) рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской области и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

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. Заработная плата работников МБДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением и 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.

7. Заработная плата работника МБДОУ включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования.

9. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из 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.

## **II. Основные условия оплаты труда**

10. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (приложение №1).

11. 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.

12. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

13. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя МБДОУ по 4 квалификационному уровню «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах (приложение №1).

14. Месячная заработная плата работника МБДОУ, 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.

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

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

## **III. Порядок исчисления заработной платы**

15. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом их повышения по основаниям, указанным в разделе II, 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:

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

$M_{з.пл.}$  – месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

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

$F_{н.н.}$  – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы;

$N_{ч.}$  – норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю;

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

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

$K_{р.}$  – районный коэффициент.

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

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

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

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 13 и 28 числа каждого месяца на банковскую карту. После начисления заработной платы за месяц, работнику выдается расчетный листок, форма которого утверждена работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

#### IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

20. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

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

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 по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

23. Оплата труда за замещение, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы путем внесения изменений в тарификацию.

## V. Условия оплаты труда заведующего МБДОУ, его заместителей и главного бухгалтера

24. Заработная плата заведующего МБДОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

26. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 2 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица 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.

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

30. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	35980	33800	31510	27040	24750

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица 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 VII настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица 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 3 к настоящему Положению.

31. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица 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.

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

33. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера МБДОУ устанавливаются заведующим МБДОУ на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ.

Руководители учреждений устанавливают предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5

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

35. 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 3 к настоящему Положению.

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

36. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в пределах 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, в процентах к должностному

окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к настоящему Положению.

37. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (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 непревышения 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

## **VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

38. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

39. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822.

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

41. 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.

42. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

43. 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 определяются в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они

не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

44. 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 и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100%.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – до 100%.

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 – до 100%.

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

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

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

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

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

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

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

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



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

Работникам МБДОУ, непосредственно занятым работой с воспитанниками в специальных (коррекционных) группах выплачивается 20% к окладу.

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

## **VII. Порядок распределения и виды выплат стимулирующего характера и премирования сотрудников.**

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

46. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБДОУ, определены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

47. Размер выплат на учебный год устанавливается Тарификационной комиссией. Тарификационная комиссия создается приказом заведующего МБДОУ.

48. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением 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.

49. 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 количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате (приложение № 4,5).

50. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам МБДОУ, в том числе сотрудникам работающим по совместительству в объеме 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 и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются и могут носить постоянный и временный характер.

51. Размер разовых стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам МБДОУ (далее - Комиссия). Председателем комиссии назначается общим собранием трудового коллектива. Персональный состав Комиссии в количестве не менее 5 чел. утверждается решением общего собрания трудового коллектива МБДОУ на определенный учебный год. На основании решения общего собрания трудового коллектива МБДОУ (по представлению выписки из протокола заседания либо ее заверенной копии) заведующий МБДОУ издает приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующих выплат на учебный год».

52. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

53. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета и представителей администрации. Комиссия формируется из лиц, которые набрали наибольшее количество голосов общего собрания трудового коллектива.

54. Размер разовых стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется Комиссией на основании критериев (приложение № 6) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником.

55. С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае

установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

56. Решение Комиссии оформляется протоколом, который утверждает заведующий МБДОУ. На основании протокола заведующий издает приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам МБДОУ.

57. Представители трудового коллектива вправе присутствовать на заседаниях Комиссии и принимать участие в обсуждении без права голоса при открытом голосовании.

58. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников МБДОУ не чаще одного раза в месяц.

59. Премирование сотрудников (основных и совместителей) производится по результатам работы за определённый период работы в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления высоко квалифицированных кадров за счёт неиспользованных средств ФОТ, спонсорских взносов.

60 Премияльный фонд распределяется между категориями работающих совместным решением администрации и профкома МБДОУ

61. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются и могут носить постоянный и временный характер:

61.1 для реализации поставленных целей вводятся следующие виды премирования работников:

**1. за основные показатели работы:**

- а) качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- б) развитие и участие в инновационной и научно-методической деятельности;
- в) проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе;
- г) успешное выполнение плановых показателей;
- д) совершенствование форм и методов обучения и воспитания, использование средств информационно-коммуникативных технологий;
- е) работа по авторским программам, разработка собственных образовательных программ;
- ж) эффективная работа с родителями по подготовке к новому учебному году;
- з) добросовестное и качественное ведение документации, правильная и грамотная постановка делопроизводства;
- и) за исполнительность и пунктуальность в работе;
- к) создание оптимальных условий для детей в группах и на участках;
- л) работа с интернет-представительством на образовательном форуме, привлечение родителей к работе с интернет-представительством;

**2. за участие в мероприятиях:**

- а) методическая работа, написание и публикация статей;
- б) активное участие в общественной жизни детского сада;
- в) участие в различных смотр-конкурсах, оформлении кабинетов, уголков в группах и т.п. ДОУ;
- г) подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям;
- д) подготовка и участие в конкурсах и мероприятиях на муниципальном, региональном и федеральном уровне;

**3. разовые премии:**

- а) за долголетний и добросовестный труд (свыше 20 лет в МБДОУ);
- б) по случаю юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60 и т.д. лет);
- в) в честь государственных праздничных дней (23 февраля, 8 марта, день дошкольного работника, день знаний, новый год);

Районный коэффициент на разовые премии не насчитывается и в расчете среднего заработка этот вид премии не учитывается.

**4. премии по итогам работы;**

5. ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МБДОУ «ДС № 243 г. Челябинска»

61.2 Для работников МБДОУ устанавливается следующий размер премиальных выплат:

- 1) за основные показатели работы до 100% по каждому показателю;
- 2) за участие в мероприятиях различного уровня до 100% по каждому показателю;
- 3) разовые премии до 100%;
- 4) по итогам работы за указанный период до 100%;
- 5) ежеквартальная премия воспитателям и младшим воспитателям до 30%.

62. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются данные о выполнении работ, оформленные приказом по МБДОУ «ДС № 243 г. Челябинска». Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки.

63. Порядок премирования и размер премии определяется ежемесячно. Премия выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Общая сумма премий, выплачиваемых одному работнику, не ограничивается. Конкретные размеры премии определяются личным вкладом работника в общие результаты труда, определяется в процентном отношении от оклада или суммой, не превышающей размер оклада, и зависит от размера фонда экономии заработной платы ежемесячно.

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств заведующий МБДОУ приостанавливает, уменьшает или прекращает выплату стимулирующих надбавок, предупредив об этом в установленном законодательством порядке.

64. Премии устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), или абсолютном размере в пределах ФОТ.

### **VIII. Основания для отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера и премии**

65. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или уменьшены в связи:

- с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- с ухудшением качества работы;
- с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности

66. 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.

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

- нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по охране труда;
- за неисполнение приказов и распоряжений руководителя МБДОУ или вышестоящих органов
- наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника;
- в связи с увольнением по собственному желанию и больничным листом;
- вновь поступившим работникам
- за нарушение правил техники безопасности и санитарии.

68. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено нарушение или когда было обнаружено (оформляется приказом с обязательным указанием причины).

### **IX. Заключительные положения**

69. Штатное расписание МБДОУ утверждается заведующим МБДОУ и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МБДОУ и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

70. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МБДОУ услуг, МБДОУ 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.

71. 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.

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

73. Из фонда оплаты труда МБДОУ работникам МБДОУ может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом МБДОУ. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

74. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным комитетом работников МБДОУ.

75. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ председателем Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего и оформляется приказом. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом председателем Комитета по делам образования города Челябинска.

**Показательные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные 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; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кастеляшка	4287

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные 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; повар, плотник, слесарь-ремонтник	4830

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих  
Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	4778

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по охране труда; экономист; юрисконсульт	6509

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7280
----------------------------	--	------

**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	5747

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	9600
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	12800
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	15100

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

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

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

**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	7155

Показатели оценки сложности руководства  
муниципальным дошкольным образовательным учреждением

№ 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 комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
	- сенсорной комнаты		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие учебно-опытных участков, 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



**Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых заведующему, заместителям заведующего и  
главному бухгалтеру МБДОУ**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% от оклада или фиксированная сумма
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
	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 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»	до 10
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	По итогам работы за отчетный период	до 100

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам  
МБДОУ «ДС № 243 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1	за сложность, напряженность*	до 100
1.2	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы ДОУ	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
3.1	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
3.2	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 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»	до 10
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы в данных должностях, выслугу лет	
4.1	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей муниципальных дошкольных	

	образовательных учреждений (филиалов, отделений образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную 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
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
5.1	Педагогическим работникам: - за II квалификационную категорию - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	до 10 до 20 до 30
5.2	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	15-30
5.3	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях: - воспитателям - помощникам воспитателя	1000 рублей 500 рублей
6.	Премияльные выплаты:	
6.1	По итогам работы за отчетный период	до 100
6.2	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	До 150
6.3	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30
7	За работу в составе городских методических объединений	25

\*- Выплаты, установленные подпунктом 3 пункта 5 настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени

\* 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

### Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам МБДОУ

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
Контрактный управляющий	1.Своевременное размещение в единой информационной системе плана закупок и внесение в него изменений.
	2.Организация на стадии планирования закупок консультаций с их рынках товаров, работ, услуг, определение наилучших технологий и других решений для обеспечения нужд ДОУ.
	3. Обеспечение осуществления закупок, в том числе заключения контрактов (договоров) в оптимальном соотношении цены и качества.
	4.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные безошибочные действия работника.
	5. Своевременное размещение отчетов заказчиков и документов, размещение которых в единой информационной системе предусмотрено законодательством РФ.
	6. Поддержание уровня квалификации с последующим своевременным внесением изменений в Положение о закупках, товаров (работ, услуг), с учетом согласования с КУИЗО.
Инструктор по гигиеническому воспитанию	1.Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников
	2. Выполнение плана по дето-дням ДОУ
	3.Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)
	4.Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля
	5. Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ
	6. Своевременность и качество оформления документации
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	9.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Главный бухгалтер	1. Разработка новых положений, подготовка экономических расчетов
	2. Качественное ведение документации
	3. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины (соблюдение сроков сдачи отчетов)
	4. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей
	5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности (надзорными организациями)
	6.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника.
Бухгалтер, делопроизводитель	1. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	2. Качественное ведение документации
	3. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение

	<p>мероприятий по сохранности материальных ценностей</p> <p>4. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей</p> <p>5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности</p> <p>6. Соблюдение графика отчетности</p> <p>7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ</p> <p>8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p> <p>9. Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.</p>
Помощники воспитателя	<p>1. Проведение генеральных уборок отличного качества</p> <p>2. Результаты проверок санитарного состояния помещений группы</p> <p>3. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям</p> <p>4. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса</p> <p>5. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН</p> <p>6. Обеспечение сохранности материальных ценностей</p> <p>7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ</p> <p>8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p> <p>9. Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.</p>
Заместитель заведующего по АХЧ	<p>1. Выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей</p> <p>2. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов</p> <p>3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>4. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса</p> <p>5. Своевременность и качество оформления документации</p> <p>6. Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника.</p>
Работники пищеблока, кладовщик	<p>1. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПиН</p> <p>2. Качество приготовления пищи</p> <p>3. Отсутствие нарушений по итогам проведения внутреннего финансового контроля</p> <p>4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций</p> <p>5. Приготовление дополнительных блюд для аллергодерматозных детей</p> <p>6. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p> <p>7. Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника.</p> <p>8. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда</p>
Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	<p>1. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПиН</p> <p>2. Отсутствие нарушений по итогам проведения внутреннего финансового контроля</p> <p>3. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных</p>

	организаций
	4. Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки
	5. Активное участие работника в общественной жизни ДООУ
	6. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Плотник	1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок
	2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда
	3. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	4. Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.

### Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам МБДОУ

Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Критерии определяются на каждый отчетный период комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются протоколом.

2 балла применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
<i>Педагогический персонал</i>	
Воспитатели	1. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	2. Организация взаимодействия с родителями: - привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов; - отсутствие родительской задолженности по оплате
	3. Своевременность и качество оформления документации
	4. Участие педагога в методической работе МБДОУ
	5. Участие педагога и его воспитанников в мероприятиях на уровне города, района, МБДОУ
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	7. Активное участие педагога в общественной жизни МБДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	9. Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель	1. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом
	2. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	3. Организация взаимодействия с родителями
	4. Результативное участие педагога или воспитанников в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня
	5. Продуктивное участие педагога в системе методической деятельности МБДОУ
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	7. Активное участие педагога в общественной жизни МБДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	9. Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей,

	точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Старший воспитатель	1. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов
	2. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов
	3. Результативное участие педагогов или воспитанников МБДОУ в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня
	4. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе)
	5. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ
	6. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса
	7. 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)
	8. Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.