

учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008г. № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Трудовым Законодательством, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяют систему оплаты труда работников МБДОУ ДС № 33, учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ ДС № 33, 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** (ст. 40, ст. 135 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ ДС № 33 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) рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника МБДОУ ДС № 33 включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Оплата труда, лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в соответствии с **трудовым законодательством** (ст. 285 ТК РФ).

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ ДС № 33 по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с **приложениями 1-4** к настоящему Положению.

8. Выплаты доплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с **разделом V** настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.

9. Размеры и условия осуществления выплат надбавок стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с **разделом VI** настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых МБДОУ ДС № 33 показателей и критериев эффективности труда работников МБДОУ ДС № 33.

10. Лицам, работающим по совместительству, различные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

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

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

13. Месячная заработная плата работника МБДОУ ДС № 33, 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

14. Оплата труда педагогических работников МБДОУ ДС № 33, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МБДОУ ДС № 33, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

15. Должностной оклад педагогическим работникам МБДОУ ДС № 33 устанавливается за продолжительность рабочего времени (**норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы**), определенного **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Педагогическим работникам МБДОУ ДС № 33 в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени:

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;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

16. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ ДС № 33, 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:

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

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

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

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

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

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

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

$K_{ур.}$ – **уральский коэффициент**.

17. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов:

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

18. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБДОУ ДС № 33, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МАДОУ ЦРР ДС № 473 устанавливается заведующим МБДОУ ДС № 33 с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

20. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МБДОУ ДС № 33 применяется при оплате за часы:

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

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждении 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 педагогической 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 отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения, за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) нагрузки, путем внесения изменения в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам МБДОУ ДС № 33, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (**районный коэффициент**);

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

25. 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, **приложением 6** к настоящему Приложению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и

иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4 процента;

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными 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 и иными 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 № 33 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.

28. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) работникам МБДОУ ДС № 33 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%.

29. 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 МБДОУ ДС № 33 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 МБДОУ ДС № 33 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 МБДОУ ДС № 33 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 МБДОУ ДС № 33, привлеченным 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 МБДОУ ДС № 33, 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 МБДОУ ДС № 33 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 процентов (не менее 20 процентов 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;

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МБДОУ ДС № 33 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.

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 и 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

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

31. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству, 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, **приложением 7** к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников МБДОУ ДС № 33.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ ДС № 33, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МБДОУ ДС № 33, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, **приложением 6.1** к настоящему Положению.

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

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

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

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

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются методические рекомендации, утвержденные **приказом** Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, **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.

32. 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 МБДОУ ДС № 33 соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ ДС № 33, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

34. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ ДС № 33 определяется решением комиссии МБДОУ ДС № 33 на основании показателей и критериев оценки труда работников МБДОУ ДС № 33, приведенных в **приложениях 7,8** к настоящему Положению и может составлять до 100% за основные показатели, утверждается заведующим МБДОУ ДС № 33.

Заведующий МБДОУ ДС № 33 издает приказ о размерах выплат стимулирующего характера и представляет его в бухгалтерию.

35. Премирование работников МБДОУ ДС № 33, в том числе работающих по совместительству, производится в пределах фонда оплаты труда МБДОУ ДС № 33 по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также единовременно:

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

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетный периодом в пределах фонда оплаты труда (Решение Челябинской государственной Думы от 25.09.2007г № 25/27).

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;
- за добросовестную работу;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.), с уходом на пенсию,
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День Дошкольного работника)
- к другим праздничным датам (Новый Год, 8 марта, 23 февраля и др.)

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

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

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержание ДОУ;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города, России и участие в других мероприятиях МБДОУ ДС № 33 (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ ДС № 33;
- по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.;
- за образцовую организацию детского питания;
- за плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам сдачи ДОУ к учебному году;
- за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий;
- за озеленение участков;
- за участие в детских праздниках в качестве актеров;
- по другим основаниям.

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

36. Конкретный размер премии работникам МБДОУ ДС № 33 за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии МБДОУ МБДОУ ДС № 33 на основании показателей и критериев оценки труда работников МБДОУ ДС № 33, приведенных в **приложениях 7, 8** к настоящему Положению и может составлять до 100% за основные показатели, утверждается заведующим МБДОУ ДС № 33. За особо значимые для детского сада результаты работы размер премии может быть увеличен.

Заведующий МБДОУ ДС № 33 издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

37. Премия за текущий месяц не выплачивается работникам МБДОУ:

- имеющим больничный лист более 5 дней;
- находящимся в учебном отпуске;
- имеющим административное взыскание.

Работникам МБДОУ ДС № 33, некачественно или несвоевременно выполняющим свои должностные обязанности, а также нарушающим трудовую дисциплину, за определенный период, в котором были допущены упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, доплаты, могут устанавливаться в более низких размерах, чем предусмотрено настоящим положением, или сниматься полностью.

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

- невыполнение плана по детодням;
- ошибки в ведении документации и составлении отчетной документации;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение норм питания, инструкций по охране труда, пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины, в том числе совершение прогула, появление на работе в нетрезвом виде, совершение хищений.

38. Состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ включает в себя:

- председателя – заведующего МБДОУ ДС № 33,
- членов комиссии – заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, председателя профсоюзного комитета.

Состав комиссии избирается путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на один год. Комиссия МБДОУ ДС № 33 ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом заведующего МБДОУ ДС № 33.

39. Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных ассигнований.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО УВР, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХР, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

40. Заработная плата заведующего МБДОУ ДС № 33, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Должностной оклад заведующего МБДОУ ДС № 33 определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МБДОУ ДС № 33.

42. Оценка сложности труда заведующего МБДОУ ДС № 33, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе

показателей оценки сложности руководства МБДОУ ДС № 33. Показатели оценки сложности руководства устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда заведующего МБДОУ ДС № 33 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 № 33, масштаба управления и особенностей деятельности МБДОУ ДС № 33, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ ДС № 33, по ходатайству заведующего в Комитет по делам образования.

44. 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

45. Размер должностного оклада заведующего МБДОУ ДС № 33 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	37 527	35 253	32 865	28 203	25 814

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МБДОУ ДС № 33 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, приложения 5 и закрепляются в трудовом договоре.

47. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МБДОУ ДС № 33 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 7** 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 № 33 и его заведующего.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ ДС № 33 осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

48. Размер выплат стимулирующего характера заведующему МБДОУ ДС № 33 за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству заведующего МБДОУ ДС № 33 и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу МБДОУ ДС № 33 от приносящей доход деятельности.

49. Заведующий МБДОУ ДС № 33 устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителя по АХР, заместителя по УВР, МБДОУ (без учета руководителя, заместителей руководителя, главнорго бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы заведующего МБДОУ ДС № 33 и средней заработной платы работников МБДОУ ДС № 33, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

50. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему МБДОУ ДС № 33 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.

51. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ ДС № 33 принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего МБДОУ ДС № 33 и оформляется приказом.

52. Должностной оклад заместителя заведующего по УВР МБДОУ ДС № 33, функциональные обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ ДС № 33, должностные оклады заместителя заведующего

по АХР и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ ДС № 33.

53. Заведующий МБДОУ устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителя заведующего по УВР МБДОУ ДС № 33, оклады заместителя заведующего по АХР и главного бухгалтера.

53. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР, главному бухгалтеру МБДОУ ДС № 33 устанавливаются заведующим МБДОУ ДС № 33 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 5 и закрепляются в трудовом договоре.

54. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР, главному бухгалтеру МБДОУ ДС № 33 устанавливаются заведующим МБДОУ ДС № 33 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. Выплаты стимулирующего характера, с учетом **приложения 7** к настоящему Положению.

55. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР, МБДОУ ДС № 33 устанавливаются заведующим МБДОУ ДС № 33 с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

56. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХЧ и главному бухгалтеру МБДОУ ДС № 33 осуществляются в пределах бюджетных ассигнований.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

57. Штатное расписание МБДОУ ДС № 33 утверждается заведующим МБДОУ ДС № 33 и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

58. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ ДС № 33.

Основной персонал МБДОУ ДС № 33 – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на

достижение определенных уставом учреждения целей деятельности МБДОУ ДС № 33, а так же их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МБДОУ ДС № 33 – работники МБДОУ ДС № 33, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности МБДОУ ДС № 33, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МБДОУ ДС № 33 – работники МБДОУ ДС № 33, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

59. Фонд оплаты труда работников МБДОУ ДС № 33 формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МБДОУ ДС № 33 на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

60. Из фонда оплаты труда МБДОУ ДС № 33 работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МБДОУ ДС № 33.

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

61. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- погребение близких родственников;
- лечение и оздоровление сотрудников;
- финансовые затруднения;
- юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);
- свадьба сотрудников;
- рождение ребенка.

62. Решение об оказании материальной помощи работнику МБДОУ ДС № 33 и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ ДС № 33 на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников МБДОУ ДС № 33.

63. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МБДОУ ДС № 33 вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников МБДОУ ДС № 33 об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИНЯТО

с учетом выборного профсоюзного органа
работников:

от « ____ » _____ 20 ____ г. № ____

Приложение 1 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 33 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кастелянша	4287

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 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	4830

*Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Приложение 2 к Положению

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5643
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория.	6071

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по охране труда (инженер по охране труда и технике безопасности); инженер-программист (программист)	6509
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория (бухгалтер с высшим образованием при стаже работы бухгалтером более 3 лет)	6832
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория (бухгалтер с высшим образованием при стаже работы бухгалтером более 6 лет)	7155
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (бухгалтер с высшим образованием при стаже работы бухгалтером более 8 лет)	7594
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8240

*Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих". При применении должностного наименования "заместитель" общепромышленных должностей служащих четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	помощник воспитателя	5747

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5966

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	9600
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	12800
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	15100

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

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 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 (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	5500

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

Приложение 5 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ « ДС № 33 г. Челябинска»

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6509
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6832
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7155
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	7594

Приложение 6 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ ДС № 33 г. Челябинска

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам «МБДОУ ДС № 33 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. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.	4%
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
- районный коэффициент	15%
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
- доплата за совмещение профессий; - доплата за расширение зон обслуживания; - за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы; - доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни; - доплата за работу в ночное время;	до 100% до 100% до 100% двойная часовая ставка 35%

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад.

Приложение 7к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 33 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 33 г. Челябинска»**

№ п/ п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	до 100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 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	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - 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», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	5
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ²	
1)	Педагогическим работникам МБДОУ (воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам), помощникам воспитателей, младшим воспитателям за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет;	10 15

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 педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

	- от 5 лет и выше	20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	до 20 до 30
2)	Работникам МБДОУ за присмотр и уход за детьми в МБДОУ	15-30
3)	За работу с детьми дошкольного возраста в МБДОУ для детей дошкольного и возраста: - воспитателям - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период всем работникам	до 100
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 150
3)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

Выплаты, установленные **подпунктами 1, 3, пункта 5** настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

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

**Порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 33 г. Челябинска»**

Перечень надбавок и доплат стимулирующего характера	Размер выплат (% от оклада)	Примечание
Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда		
<p>За сложность и напряженность труда всем сотрудникам МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за педагогическое мастерство - за переуплотняемость групп; - открытые мероприятия внутри детского сада, по обмену опытом; - организация и проведение консультаций и семинаров, конкурсов на базе МБДОУ с педагогами, работниками, родителями и представителями других организаций; - работа с неблагополучными семьями; - напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: эпидемия, карантин, и т.д. – согласно объема выполненных работ; - за работу в экспертной группе; - руководство методическими объединениями; - соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов; - своевременная оплата счетов, предоставление отчетов в различные организации; - привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы МБДОУ; - организация и руководство работой педагогов по оснащению окружающей среды групп и кабинетов; подготовка педагогов к аттестации 	До 100%	Выплата устанавливается с учетом нагрузки
<p>За выполнение особо важных (срочных) работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за помощь воспитателю в организации педагогического процесса; - выполнение общественных нагрузок: - инспектор по ДДТТ, противопожарной работе; - активное участие в субботниках; - выполнение особо важных заданий по деятельности МБДОУ: проведение строительно-ремонтных работ, ремонт приборов, электрооборудования и т.д. согласно выполненного объема работ; - разработка нормативно-правовых 	До 50%	

документов и методических рекомендаций по МБДОУ (устав, Положения, анкеты, опросники, правила, инструкции, методические рекомендации и т.д.);

- дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы внутри МБДОУ;
- участие в конкурсах «Педагог года» района, города, области, спортивных соревнованиях, смотрах МБДОУ, проведение консультаций на этих же уровнях;
- организация и проведение кружковой работы с детьми, посещающими МБДОУ;
- внедрение инноваций

Выплаты за качество выполняемых работ

<p>- за личный вклад работника в достижение эффективности работы всем сотрудникам МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы; - за эффективность проведения закаливающих здоровьесберегающих мероприятий; - низкая заболеваемость в группе; - качественная подготовка групп, здания к новому учебному году и отопительному сезону; - проведение качественной работы без замечаний со стороны проверяющих органов; - результативность коррекционной работы; - за своевременную и качественную сдачу отчетности за квартал, полугодие, год; - за работу с поставщиками продуктов питания, отсутствия нарушений в приеме; - безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей. 	<p>До 100%</p>
--	-----------------------

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания

<p>За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Народный учитель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - 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» 	<p>До 5%</p>
---	---------------------

Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»		
Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
Воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам:		Решение Челябинской городской Думы от 21.10.2008г. 36/13
	10%	
- от 1 года до 3 лет;	15%	
- от 3 до 5 лет;	20%	
- от 5 лет и выше		
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Педагогическим работникам:		Начисляется от ставки независимо от установленной нагрузки
- за I квалификационную категорию;	20%	
- за высшую квалификационную категорию	30%	
Работникам МБДОУ за присмотр и уход за детьми в МБДОУ	15- 30%	
За работу с детьми дошкольного возраста:		Постановление губернатора Челябинской обл. от 27.09.2007 № 307 "О предоставлении субсидий местным бюджетам..."
- воспитателям:	1000,00 руб.	
- младшим воспитателям	500,00 руб.	
- помощникам воспитателя	500,00 руб.	
Премияльные выплаты по итогам работы		
Премияльные выплаты по итогам работы всем работникам МБДОУ:	До 100%	
<ul style="list-style-type: none"> - ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям МБДОУ; - за разработку нормативно-правовых документов; - отсутствие травматизма, за высокие показатели в организации работы по оздоровлению и снижению заболеваемости; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей; - за своевременное, качественное оформление финансовых отчетов (квартал, полугодие, 9 месяцев, год); - за качественную подготовку групповых комнат и других помещений к новому учебному году; 		
Единовременное премирование работников:		
<ul style="list-style-type: none"> - за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ; 		

- за добросовестную работу;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.), с уходом на пенсию,
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника)
- по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских;

Премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности:

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержание ДООУ;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района города. России и участие в других мероприятиях МБДОУ (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;

<ul style="list-style-type: none"> - за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ; - по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.; - за образцовую организацию детского питания; - за плодотворное творческое взаимодействие с родителями; - за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках; - по итогам сдачи ДОУ к учебному году; - за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий; - за озеленение участков; - за участие в детских праздниках в качестве актеров; <p>Премияльные выплаты педагогическим работникам</p>	До 100%	Показатели и критерии оценки эффективности работы педагогических работников МБДОУ «ДС № 33г. Челябинска»
<p>Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу</p>	До 150%	
<p>Материальная помощь работникам МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на лечение, оздоровление работника; - при потере ближайшего родственника; - в связи с юбилейными датами; - в связи со свадьбой; - в связи с рождением ребенка; - в связи с уходом на пенсию по возрасту 	до100%	

Показатели и критерии эффективности работы работников

МБДОУ «ДС № 33 г. Челябинска»

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда

1.1. Сложность и напряженность работы – педагогическим работникам (до 100%)

Открытые мероприятия внутри детского сада, по обмену опытом
Организация и проведение консультаций и семинаров, конкурсов с родителями
Переуплотняемость групп
Работа с неблагополучными семьями
Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы

1.2. Сложность и напряженность работы – младшим воспитателям, помощникам воспитателя (до 100%)

Напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: <ul style="list-style-type: none">• эпидемия;• карантин
Переуплотняемость групп
Экономия мощных средств, воды, электроэнергии

1.3. Сложность и напряженность работы – бухгалтеру (до 100%)

Большой объем представляемых отчетов в различные организации
Соблюдение порядка оформления первичных учетных документов
Организация работы со сторонними организациями: <ul style="list-style-type: none">• своевременная оплата счетов• своевременная сдача документации• предоставление отчетов в различные организации
Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов, контроль за бесперебойной работой электронной почты
Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы
Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов
Контроль за бесперебойной работой электронной почты

1.4. Сложность и напряженность работы – делопроизводителю (до 100%)

Большой объем заполнения документации
Разработка, переработка большого объема документов
Формирование списков, постоянный учет и движение воспитанников, посещающих МБДОУ в электронной системе «Электросад»

1.5. Сложность и напряженность работы – инженеру по охране труда и технике безопасности (до 100%)

Большой объем заполнения документации
Разработка, переработка большого объема документов

1.6. Сложность и напряженность работы -программисту (до 100%)

Работа с сайтом, его пополнение, насыщение материалами
Своевременный ремонт и обновление технических устройств
Большой объем работы с программным обеспечением

1.7. Сложность и напряженность работы – инструкторам по гигиеническому воспитанию (до 100%)

Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих организаций: <ul style="list-style-type: none">• закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику;• вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности;• выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам
Работа по организации питания
Проведение дополнительных мероприятий: <ul style="list-style-type: none">• проведение дегустаций для родителей;• участие в оформлении наглядной агитации;

- беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми,
- снижение уровня простудных заболеваний,
- пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей,
- оказание помощи педагогам в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (уголок здоровья, санитарные бюллетени для детей и т.д.)

1.8. Сложность и напряженность работы – шеф-повару, поварам (до 100%)

Работа по организации питания
Проведение дополнительных мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • проведение дегустаций для родителей; • участие в оформлении наглядной агитации; • беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми
Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд

1.9. Сложность и напряженность работы – подсобным рабочим (до 100%)

Погрузочно-разгрузочные работы
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии

1.10. Сложность и напряженность работы – кладовщику (до 100%)

Погрузочно-разгрузочные работы

1.11. Сложность и напряженность работы – кастелянше (до 100%)

Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах, ремонт белья
--

1.12. Сложность и напряженность работы – машинисту стирке и ремонту спецодежды (до 100%)

Работа на электронно-программированных машинах
Выполнение мероприятий во время карантина
Большой объем работы в связи с открытием группы после ремонта, к началу учебного года

1.13. Сложность и напряженность работы – плотник (до 100%)

Оперативность выполнения заявок сотрудников, руководства
Подготовка участков к летнему оздоровительному периоду
Подготовка учреждения к новому учебному году

1.14. Сложность и напряженность работы – дворникам (до 100%)

Уборка большого количества снега, листьев
Содержание в надлежащем состоянии территории детского сада

1.15. Сложность и напряженность работы – вахтеру, сторожам (до 100%)

Отсутствие ЧП на рабочем месте, на территории детского сада
Экономия электроэнергии

1.16. Сложность и напряженность работы – уборщикам служебных помещений (до 100%)

Напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: <ul style="list-style-type: none"> • эпидемия; • карантин
Напряженность в работе вследствие неблагоприятных погодных условий (дождь, грязь...), в зависимости от сезона

2. Критерии качества выполняемых работ

2.1. Качество работы – воспитателям (до 100%)

Безукоризненное выполнение должностных обязанностей
За творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы
Участие в проведении открытых мероприятий
Эффективность проведения закаливающих здоровьесберегающих процедур

<p>Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма:</p> <ul style="list-style-type: none"> • пропуски детей по болезни на уровне среднего показателя по городу; • пропуски детей по болезни ниже среднего показателя по городу; • заболеваемость детей в группе на уровне среднего показателя по городу, • заболеваемость детей в группе на уровне среднего показателя по городу
<p>Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МБДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издание сборников)
<p>Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> • включение родителей в деятельность МБДОУ (организация посещений родителями мероприятий МБДОУ, организация и проведение конкурсов, “Веселых стартов”, Дня семьи, походов и пр.); • проведение мероприятий для родителей; • отсутствие родительской задолженности; • нетрадиционные формы работы с родителями; • проведение семейных праздников
Эстетическое оформление группы в соответствии с возрастом воспитанников, темой недели, календарной датой
За систематическое ведение блога, его обновление, пополнение, насыщение материалами
За обогащение, обновление предметно-развивающей среды, оснащение кабинета методическим, дидактическим, игровым материалом
Проведение открытых мероприятий для педагогов
Проведение консультаций для педагогов, родителей
За участие в утренниках и развлечениях в качестве актеров
Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону

2.2. Качество работы – педагогу-психологу (до 100%)

Безукоризненное выполнение должностных обязанностей
<p>Участие в проведении открытых мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разовые открытые мероприятия внутри детского сада, открытые мероприятия по обмену опытом; • тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, районные и городские мероприятия
<p>Внедрение инновационных педагогических технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • использование инновационных педагогических технологий; • авторская работа
Работа со сложным контингентом воспитанников
<p>Эффективность психолого-педагогической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в работе творческой группы (деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая группа, практическая работа в микрогруппах) • участие в конкурсах профессионального мастерства; • создание эмоционального климата в коллективе
<p>Организация взаимодействия с семьями воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заполнение тетрадей для родителей • проведение мероприятий для родителей
Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям
За обогащение, обновление предметно-развивающей среды, оснащение кабинета методическим, дидактическим, игровым материалом
За проведение консультаций для педагогов, родителей
За систематическое ведение блога, его обновление, пополнение, насыщение материалами
Результативность коррекционной работы
За участие в утренниках и развлечениях в качестве актеров
Качественная подготовка кабинета к новому учебному году и отопительному сезону

2.3. Качество работы – музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре (до 100%)

Безукоризненное выполнение должностных обязанностей
<p>Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МБДОУ); • качество оперативного планирования;

• обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников)
Организация взаимодействия с семьями воспитанников:
• заполнение тетрадей для родителей
• проведение мероприятий для родителей
За обогащение, обновление предметно-развивающей среды
За проведение консультаций для педагогов, родителей
За систематическое ведение блога, его обновление, пополнение, насыщение материалами
Эстетическое оформление зала в соответствии с сезоном, календарной датой
Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям
За разработку и создание картотек
За участие в утренниках и развлечениях в качестве актеров
Качественная подготовка музыкального зала к новому учебному году и отопительному сезону

2.4. Качество работы – младшим воспитателям, помощникам воспитателя (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13
• качество уборки помещений;
• гигиеническое и эстетическое содержание спальни;
• регулярная влажная уборка залов перед музыкальными и физкультурными занятиями.
Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону
Чуткое, теплое отношение к детям
Отсутствие замечаний, нареканий, жалоб со стороны родителей по отношению к детям
Помощь воспитателю в оформлении группы
Помощь воспитателю в организации досуга детей, праздников, мероприятий для детей
За участие в утренниках и развлечениях в качестве актеров
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

2.5. Качество работы – уборщикам служебных помещений (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13
• качество уборки помещений
Качественная подготовка здания к новому учебному году и отопительному сезону

2.6. Качество работы – бухгалтеру (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности
Отсутствие родительской задолженности
Контроль за полным и своевременным поступлением родительской платы, отсутствием дебиторской задолженности
Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год
Проведение закупок
Своевременность размещения информации о закупках на официальном сайте zakupki.gov.ru в соответствии с требованиями ФЗ-223 и Положением о закупках
Своевременное заключение и выполнение договоров
Своевременное размещение отчетности на сайте

2.7. Качество работы – делопроизводителю (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Своевременность и качество оформления документации
Своевременное, без грубых ошибок заполнение табеля ведения учета рабочего времени
Помощь в оформлении наглядной агитации педагогам
Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство

Своевременная передача в соответствии с резолюцией руководителя документов на исполнение, оформление регистрационных карточек, создание банка данных
Своевременная ежемесячная передача сведений в Центр занятости населения, военный комиссариат
Качественная работа в электронной системе «Электросад»
Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов

2.8. Качество работы – специалисту по охране труда и технике безопасности (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Своевременность и качество оформления документации
Своевременность проведения инструктажей сотрудников
Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов

2.9. Качество работы –программисту (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Систематическое обновление сайта
Качественное и своевременное осуществляет инсталляции, настройки и оптимизации системного программного обеспечения
Разработка и внедрение прикладных программ
Своевременное подключение и замена внешних устройств, проведение тестирования средств вычислительной техники и т.д.
Проведение консультаций для сотрудников по вопросам применения средств вычислительной техники и компьютерных информационных технологий
Обучение сотрудников ДОУ основам компьютерной грамотности и работе с прикладными программными средствами

2.10. Качество работы – инструкторам по гигиеническому воспитанию (до 100%)

Строгое выполнение работником своих должностных обязанностей (в текущем месяце, квартале, году)
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)
Регулирование и корректировка выполнения натуральных норм по питанию
Работа без замечаний надзорных служб, проверяющих органов
Своевременная и качественная подготовка к началу учебного года
Своевременная и качественная подготовка к летне-оздоровительному сезону
Выполнение основных гигиенических и противоэпидемических мероприятий в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13
Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год

2.11. Качество работы – шеф-повару, повару (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих организаций: <ul style="list-style-type: none"> • закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику; • вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности; • выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам
Своевременность и качество оформления документации
Качественная работа без замечаний со стороны проверяющих органов
Разнообразие меню

2.12. Качество работы – кладовщику (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирурующих органов, руководителя
Качественная работа без замечаний со стороны контролирурующих органов
Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности
Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год
Качественное ведение табеля питания сотрудников
Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме

2.13. Качество работы – кастелянше (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
Аккуратное содержание складских помещений
Своевременный запас необходимого мягкого инвентаря

2.14 Качество работы – машинисту по стирке и ремонту спецодежды (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Своевременная стирка и глажение белья
Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 <ul style="list-style-type: none">• качество уборки помещений прачечной
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

2.15. Качество работы – плотнику (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Поддержание в отличном состоянии оборудования на участках и в помещении
Качественное выполнение заявок
Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону

2.16. Качество работы – дворникам (до 100%)

Безукоризненное выполнение инструкций, должностных обязанностей
Поддержание в отличном состоянии территории детского сада
Образцовое содержание клумб, цветников

3. Критерии срочности выполняемых работ

3.4. Срочность – бухгалтеру (до 50%)

Срочное и своевременное оформление документов
Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций

3.5. Срочность – делопроизводителю, инженеру по ОТ и ТБ (до 50%)

Срочное и своевременное оформление документов
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ (устав, Положения, анкеты, инструкции, правила и т.д.)
Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Подготовка документации по соцстрахованию

3.6. Срочность – программисту (до 100%)

Срочный и своевременный ремонт и обновление технических устройств
Срочное устранение аварийных ситуаций, связанных с повреждением программного обеспечения и баз данных и т.п.

3.7. Срочность – дворникам (до 100%)

Срочная уборка территории детского сада в результате чрезвычайных погодных условий: <ul style="list-style-type: none">• большого количества снега после снегопадов;• большого количества веток, листьев вследствие сильного ветра, грозы и т.п.
Активное участие в субботниках

3.8. Срочность – инструктору по гигиеническому воспитанию (до 50%)

Ответственный за проведение медосмотра
--

3.9. Срочность плотнику (до 50%)

Выполнение особо важных заданий по деятельности МБДОУ: проведение строительно-ремонтных работ, ремонт приборов и т.д.
Активное участие в субботниках

4. Премирование до 100% по итогам работы за отчетный период

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
Премияльные выплаты по итогам работы до 100 %		
1	За активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и т.д)	50
2	Активное участие в мероприятиях(праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)	25
3	Выполнение заданий не входящих в должностные обязанности	25
4	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	До 30

5. Премирование до 150% по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу

**Перечень производственных упущений,
за которые отдельные 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. Не обеспечение 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, недовложений 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.

**Показатели и критерии эффективности работы
педагогических работников
МБДОУ «ДС № 33 г. Челябинска»**

Оценка эффективности работы педагогических работников осуществляется по бальной системе. Итоговый балл складывается из суммы баллов по каждому установленному критерию.

Размер стимулирующей выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливается в зависимости от суммарного количества баллов: 1 балл – 2%.

№ п/п	Критерии	Период	Оценка	Пояснения к расчетам
1	2	3	4	5
1.	Создание и реализация собственных проектов	1 раз в квартал	Да -5 Нет - 0	
2.	Работа в творческой группе ДОУ	1 раз в квартал	Да -1 Нет - 0	
3.	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями воспитанников	1 раз в месяц	За каждое - 1	
4.	Участие и результаты участия воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	1 раз в месяц	За каждое - 2	На всех уровнях (региональный, областной, городской, районный, ДОУ)
5.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	1.Соблюдение культурно гигиенических навыков 2.Соблюдение СанПиН
6.	Использование здоровьесберегающих технологий	1 раз в месяц	Да -2 Нет - 0	Закаливание, гимнастика пробуждения, точечный массаж, полоскание горла, дыхательная гимнастика и т.п.
7.	Работа с социально неблагополучными семьями	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	Социальный паспорт семьи

1	2	3	4	5
8	Создание предметно-развивающей среды, согласно ФГОС ДО, возрасту и реализуемой программе	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	1.Эстетическое оформление помещения 2.Динамика развития (обновление) 3.Соответствие сезону, календарным датам, тематическому планированию
9.	Наличие и состояние учебно-опытных территорий (цветник, огород, зимний сад), игровых площадок	1 раз в квартал	Да -1 Нет - 0	1.Соответствие сезону 2.Оснащение игровым и дидактическим материалами 3.Создание безопасных условий для жизни и здоровья детей
10.	Соответствие деятельности педагога требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие замечаний в предписаниях надзорных органов, руководства ДОУ, объективных жалоб)	1 раз в месяц	Предписания, жалобы есть-0 Нет- 1	Пожнадзор, Роспотребнадзор, учитываются так же неоднократные устные замечания руководства Трудовая дисциплина
11.	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых образовательных услуг	2 раза в год	85% - 1 < 85% - 0	
12.	Информационная открытость (страничка на сайте, блог).	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	Сменность, периодичность
13.	Работа педагога с ребенком по индивидуальной программе	1 раз в месяц	За каждого - 2	На основании заключения педагога-психолога, медицинских показаний, по результатам диагностики Маршрутная карта ребенка.
14.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	1 раз в месяц	1 публикация -3	Периодические издания, сборники по распространению педагогического опыта, интернет-ресурсы, телевидение
15.	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, районе, городе и т.д.	1 раз в квартал	Город – 2 Район -1 ДОУ -0,5	«Хрустальная капель», «Почемучки», «Лего», и т.п.
16.	Наличие победителей и призеров	По факту	Регион- 3 Город – 2 Район -1 ДОУ -0,5	Грамоты или другие награды

1	2	3	4	5
17.	Внедрение инновационных технологий, программ	1 раз в квартал	Да -1 Нет - 0	
18	Количество участия в культурно-массовых мероприятиях, проведенных силами педагога в ДОУ	1 раз в месяц	За каждое - 1	Утренники, развлечения и др.
19.	Организация и проведение методических мероприятий (консультаций, семинаров, мастер-классов и т.д.)	1 раз в месяц	За каждое - 1	
20	Участие в конкурсе профессионального мастерства	По факту	Да -5 Нет - 0	
21.	Качество проведения образовательной деятельности	1 раз в квартал	Да -1 Нет - 0	1. Оперативный контроль 2. Тематический и фронтальный контроль
22.	Своевременное и качественное ведение документации	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	
23	Работа без больничных листов	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	
24	Замещение отсутствующего работника	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	
25	Участие в общественной жизни ДОУ	1 раз в месяц	Да -1 Нет - 0	
26.	Выполнение дней функционирования	1 раз в месяц	>100%-1 85-100% - 0,5 <85% - 0	По муниципальному заданию Дето – дни факт./Списочный факт.
27.	Выполнение детодней	1 раз в месяц	>100%-1 85-100% - 0,5 <85% - 0	Факт/план
28.	Пропущено дней одним ребенком по болезни	1 раз в месяц	До 1 -1б >1 – 0б	Дней по болезни/Списочный факт.
1	2	3	4	5
29.	Коэффициент посещаемости (фактические дни функц/дни работы учреждения)	1 раз в месяц	От 70% -1 До 70% -0	Дни функционирования/дни работы учреждения
30.	Отсутствие	1 раз в месяц	3 баллов – отсутствие	Долг на конец месяца (на 25

	задолженности по родительской плате		долгов 2 баллов – долг не более 1.000 руб. 1 балла – долг от 1.000 до 3.000 руб. 0 – долг свыше 3.000 руб.	число)
	Максимальное количество баллов		50	

Премияльные выплаты педагогу не начисляются в следующих случаях:

- 1) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- 2) выявленных фактов взимания денежных средств с родителей;
- 3) наличие травматизма;

Удерживаются баллы в случаях:

- 1) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности (-5б);
- 2) нарушение правил внутреннего трудового распорядка (- 5б)

Схема расчета: Баллы х на коэффициент 2 = % премии от оклада

Приложение 9 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ «ДС № 33 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 33 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	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 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	до 100

Примечания:

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

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

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

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

Показатели и критерии эффективности работы заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе МБДОУ «ДС № 33 г. Челябинска»

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. Качество работы – заместителю заведующего по УВР (до 100%)

Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников
Своевременность и качество оформления документации
Обеспечение эстетических условий в помещениях МБДОУ
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): <ul style="list-style-type: none">• охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов;• охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов
Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю
Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада
Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: <ul style="list-style-type: none">• отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО• коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. Срочность – заместителю заведующего по УВР (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ
Дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы внутри МБДОУ
Внедрение инноваций

Примечания:

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

**Показатели и критерии эффективности работы заместителя
заведующего по административно-хозяйственной работе МБДОУ «ДС № 33 г.
Челябинска»**

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. Качество работы – заместителю заведующего по АХР (до 100%)

Своевременность и качество оформления документации
Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях МБДОУ
Высокий уровень исполнительской дисциплины младшего обслуживающего персонала
Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
Отсутствие замечаний у младшего обслуживающего персонала со стороны ТБ, ПБ, СЭС
Качество аналитической деятельности МБДОУ по всем направлениям
Достижение экономии топливно-энергетических ресурсов

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. Срочность – заместителю заведующего по АХР (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ

**Показатели и критерии эффективности работы главного бухгалтера
МБДОУ «ДС № 33 г. Челябинска»**

1. Критерии качества выполняемых работ

1.1. Качество работы – главному бухгалтеру (до 100%)

Своевременность и качество оформления документации, отчетности
Высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии
Освоение современных программ по бухгалтерскому учету
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов
Качество аналитической деятельности МБДОУ по всем направлениям экономической деятельности (по отчетам)
Качественная подготовка тарификационных ведомостей, штатного расписания, ежемесячного экономического прогноза предоставляемых субсидий из бюджетов всех уровней

2. Критерии срочности выполняемых работ

2.1. Срочность – главному бухгалтеру (до 50%)

Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
