

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ ДС № 448  
\_\_\_\_\_ Ю.В. Федорова  
«25» января 2024 г.

Принято на заседании Совета МБДОУ ДС № 448  
протокол № 1 от 25 января 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 448 г. Челябинска»**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников (далее по тексту Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 448 г. Челябинска» (далее по тексту МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска») разработано в соответствии с:

- 1) Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- 2) Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;
- 3) Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.11.2010 № 1116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации»;
- 4) Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- 5) Постановлением Законодательного собрания Челябинской области от 19.12.2013 № 1806 «О Законе Челябинской области «О предоставлении субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях»;
- 6) Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» со всеми изменениями и дополнениями;
- 7) Решением Челябинской городской Думы от 24.12.2013 г. № 47/61 «Об утверждении методики расчета и нормативов фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Челябинска»;
- 8) Решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на

- федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников;
- 9) Решением Челябинской городской Думы первого созыва от 25.08.2015 г. № 12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
  - 10) Решением Челябинской городской Думы от 29.03.2016 г. № 19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», в целях упорядочения нормативных документов МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»;
  - 11) Федеральным законом от 25.12.2018 г. N 481-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда";
  - 12) Решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 г. № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
  - 13) Решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 г. № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
  - 14) Решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019 г. № 3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
  - 15) Решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 г. № 14/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
  - 16) Решением Челябинской городской Думы от 27.11.2020 г. № 13/4 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
  - 17) Решением Челябинской городской Думы от 23.11.2021 г. № 24/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об

утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

18) Решением Челябинской городской Думы от 22.11.2022 г. № 34/139 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

19) Решением Челябинской городской Думы от 28.03.2023 г. № 37/14 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

20) Решением Челябинской городской Думы от 24.01.2024 г. № 46/3 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», учредителем, которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

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

6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска».

## 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» определяется по профессиональным квалификационным группам в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 22.11.2022 г. № 34/139 , с Решением Челябинской городской Думы от 28.03.2023 г. № 37/14 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (приложение 1).

8. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

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

Ставки заработной платы педагогических работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объем педагогической работы):

- 1) за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физической культуре;
- 2) за 20 часов педагогической работы в неделю: учителям-дефектологам, учителям-логопедам, тьюторам;
- 3) за 18 часов педагогической работы в неделю педагогам дополнительного образования;
- 4) за 24 часа педагогической работы в неделю: музыкальным руководителям.
- 5) за 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольного учреждения, работающих в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;
- 6) за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольного учреждения, работающих в группах с воспитанниками общеразвивающей направленности;
- 7) за 36 часов работы педагогам-психологам; социальным педагогам, старшему воспитателю.

10. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

11. Об уменьшении объема педагогической нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работы работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

12. Продолжительность рабочего времени младших воспитателей составляет 40,0 часов в неделю.

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

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

15. Месячная заработная плата работника МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.

17. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения с учетом разрабатываемых в МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска».

18. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

### 3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

19. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

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

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

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

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

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

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

$K_{ур.}$  – уральский коэффициент.

20. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству, при этом объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

24. 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.

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

25. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

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

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

26. 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.

27. 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).

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

29. Почасовая оплата труда сторожам производится исходя из годовой нормы рабочего времени согласно приказу Минздравсоцразвития России № 588-н от 13.08.2009 г. В течение данного учетного периода выработка часов каждым сторожем не должна превышать нормального числа рабочих часов, согласно производственному календарю.

Кроме того, в соответствии со ст. 110 Трудового Кодекса РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха сторожей не может быть менее 42 часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Размер оплаты за один час работы сторожа определяется путем деления месячной ставки (оклада) за установленную норму часов в неделю 40 час. на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

30. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- 2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

31. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом 3 настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

32. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

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

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.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

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

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и



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

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по той же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При оплате труда в выходной и праздничный день учитываются, установленные системой оплаты труда и трудовым договором ежемесячные компенсационные и стимулирующие выплаты: надбавка за сложность и напряженность, надбавка за личный вклад, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

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

Оплата труда за работу в ночное время работникам МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» устанавливается в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра).

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

б) оплата сверхурочной работы.

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

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

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

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, группах и с отдельными учащимися;
- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Таблица.

**Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	<b>Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, группах и с отдельными учащимися<sup>1</sup></b>	
1.1.	За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования	20 %
1.2.	За работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	5 %
1.3.	За работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах	20 %
1.4.	За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, (реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста	15 %
1.5.	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (реализующих образовательную программу дошкольного образования): - воспитателям; - младшим воспитателям	1000,00 рублей 500,00 рублей
2.	<b>Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных группах и с отдельными учащимися<sup>2</sup></b>	
2.1.	За работу в качестве члена городских методических объединений	20 %

**Примечания:**

<sup>1</sup> Выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В

случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы), выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

<sup>2</sup> Выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

## 6. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

36. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), либо в абсолютных размерах.

38. Выплаты стимулирующего характера настоящего Положения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», предусмотренных в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

При недостаточности бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 1, 2 настоящего Положения не устанавливаются или размер выплаты корректируется с учетом наличия экономии ФОТ.

39. Для работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» устанавливается следующий порядок выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы <sup>1</sup></b>	
1.1.	За сложность, напряженность	до 100
1.2.	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2	<b>Выплаты за качество выполняемых работ <sup>2</sup></b>	
2.1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100

3	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b> <sup>3</sup>	
3.1.	<p>За наличие ученой степени:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения</li> <li>- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения</li> </ul>	<p>10</p> <p>15</p>
3.2.	<p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;</li> <li>- «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</li> <li>- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</li> <li>- медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»</li> </ul>	<p>10</p>
4	<b>Выплаты за стаж работы, выслугу лет</b> <sup>4</sup>	
4.1.	<p>Педагогическим работникам, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного</p>	

	образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 до 5 лет	15
	- от 5 лет и выше	20
5	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников</b>	
5.1.	По результатам аттестации педагогических работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» <sup>5</sup> :	
	- за I квалификационную категорию	10
	- за высшую квалификационную категорию	20
	- «педагог-методист» или «педагог-наставник»	30

### Примечания:

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

<sup>1</sup> Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде надбавок за сложность и напряженность, высокое качество работы к должностному окладу приказом заведующего МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления, определяются МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» (приложение № 2 к Положению об оплате труда). Выплаты за сложность, напряженность работ не предусмотрены заместителям заведующего, главному бухгалтеру.

Надбавка работникам МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается на время выполнения особо важных (срочных) работ приказом заведующего МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска».

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности и др.

Размер надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается до 50% от должностного оклада работника и определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы.

Степень важности (срочности) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется заведующим МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска».

Основные показатели, являющиеся основанием для их установления, определяются МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» (приложение № 3 к Положению об оплате труда).

<sup>2</sup> Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в виде надбавок за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения к должностному окладу приказом заведующего МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления, определяются МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» (приложение № 4 к Положению об оплате труда).

<sup>3</sup> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

<sup>4</sup> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки педагогическим работникам, младшим воспитателям засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<sup>5</sup> На основании Решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников, Приказа Министерства образования и науки Челябинской области о присвоении квалификационной категории, работникам МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» устанавливается ежемесячная надбавка по результатам аттестации педагогических работников к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и производится пропорционально фактически отработанному времени.

-----  
**Примечания:**

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, принимаемым 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 настоящим Положением, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Выплаты, установленные пунктами 1, 2, 4 таблицы 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.

#### **40. Надбавки:**

Надбавки:

**а) за интенсивность и высокие результаты работы** работникам МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», кроме заместителя заведующего по ВМР, заместителя заведующего по УВР, заместителя заведующего по АХР, главного бухгалтера;

**б) за личный вклад в достижение эффективности учреждения**

всем работникам МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы, а также по итогам отчетного периода (месяц или год), при условии эффективных результатов труда в данном отчетном периоде.

41. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» устанавливаются настоящим Положением на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитывались 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.

42. Показатели и критерии эффективности работы МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» утверждены приложением 2 (отчетный период – месяц), приложением 3 (отчетный период – месяц), приложением 4 (отчетный период – месяц).

43. МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» вносит изменения в показатели оценки в зависимости от изменений плановых показателей, устанавливаемых на муниципальном уровне.

44. По итогам рассмотрения материалов, подтверждающих эффективность работы и личный вклад работника МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», работнику устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы, а также за личный вклад в достижение эффективности учреждения в процентном отношении к должностному окладу работника, в соответствии с количеством выполненных показателей. Информация с выполненными показателями подписывается заместителями руководителя и сдается в бухгалтерию.

45. По коллегиальному решению стимулирующая выплата не устанавливается в случае:



- 1) наличия у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- 2) наличия у педагога случаев травматизма воспитанников в течение года;
- 3) наличия на работника обоснованных жалоб от родителей (законных представителей);
- 4) виновного нарушения в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- 5) ненадлежащего исполнения исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений заведующего МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»;
- 6) наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков;
- 7) нарушения в отчетном периоде финансовой дисциплины, нецелевого использования бюджетных средств; наличия задолженности по заработной плате, возникшей по вине главного бухгалтера (для работников бухгалтерии).

#### 46. Надбавки:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы
- 2) за личный вклад в достижение эффективности учреждения

устанавливаются приказом заведующего МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска».

#### 47. Ежемесячные надбавки:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы
- 2) за личный вклад в достижение эффективности учреждения

вновь назначенным педагогическим работникам устанавливаются при условии эффективной и результативной работы.

48. Выплаты стимулирующего характера, указанные в пункте 1, 2 настоящего Положения отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины приказом заведующего МБДОУ.

49. Выплаты устанавливаются работникам МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» ежемесячно.

50. В перечень основных показателей для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, высокое качество работы и личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения могут вноситься корректировки при необходимости.

51. Вышеперечисленные выплаты производятся работникам, состоящим в штате дошкольного образовательного учреждения.

52. Вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно:

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

53. При начислении выплат учитываются районные коэффициенты,

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

54. За период нахождения работника в ежегодном отпуске, за дни нетрудоспособности по больничному листу выплаты производятся в установленном порядке.

## 7. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

55. Премирование работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закреплению высоко квалифицированных кадров.

56. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды премирования работников:

- 1) по итогам работы за отчетный период;
- 2) ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»,

57. Для работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» устанавливается следующий порядок премиальных выплат по итогам работы:

№ п\п	Премиальные выплаты по итогам работы	Размер премиальных выплат (% от оклада)
1	2	3
7.3.1.	По итогам работы за отчетный период <sup>1</sup>	до 100
7.3.2.	Ежеквартальная премия воспитателям, 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 <sup>2</sup>	30
	По итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному персоналу <sup>3</sup>	До 150
7.3.3.	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу <sup>4</sup>	До 200

<sup>1</sup> Премирование по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» в качественном выполнении работ. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются высокий профессиональный уровень работников, который оценивается в зависимости от результатов и качества выполняемой работы в соответствии с критериями; качественная подготовка воспитанников и педагогов к участию в конкурсах, а также призовые места по результатам конкурсов различных уровней.

<sup>2</sup> Премирование воспитателей, младших воспитателей производится при условии выполнения каждого показателя в каждом месяце в отчетном периоде (квартале).

Показатели премирования:

- 1) выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования (плановое количество дней функционирования на календарный год устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска);
- 2) проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей: показатель заболеваемости, отсутствие травм (плановый показатель допустимого уровня заболеваемости по МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» устанавливается из отчета формы 85К за прошедший календарный год, исключения составляют: вспышка инфекционных заболеваний в эпидемический период, стационарное лечение воспитанников по заболеваниям неврологического статуса).

<sup>3</sup> Премирование по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) вводится с целью повышения материальной заинтересованности учебно-вспомогательного персонала МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» в качественном выполнении работ. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются высокий профессиональный уровень работников, который оценивается в зависимости от результатов и качества выполняемой работы в соответствии с критериями.

<sup>4</sup> Премирование по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) вводится с целью повышения материальной заинтересованности обслуживающего персонала МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» в качественном выполнении работ. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются высокий профессиональный уровень работников, который оценивается в зависимости от результатов и качества выполняемой работы в соответствии с критериями.

Выплата премии производится раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом.

Данные премии работникам начисляются на должностной оклад.

58. При установлении премиальных выплат по итогам работы за отчетный период основные направления, подвергающиеся оценке деятельности:

- 1) Качество образования;
- 2) Социальная активность;
- 3) Исполнительская дисциплина.

59. Перечень премиальных выплат МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» отвечает уставным задачам МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым на муниципальном уровне.

60. Премиальные выплаты работникам МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» устанавливаются по итогам работы в отчетном периоде до 100% должностного оклада. Премия может выплачиваться в процентах от должностного оклада или в абсолютных размерах. Отчетным периодом считается месяц, квартал, год. Премия выплачивается работнику за отчетный период в месяце, следующем за отчетным периодом, в случае выполнения показателей работы, либо качественного выполнения единовременного задания.

61. Установление премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период работникам учреждения, производится по результатам исполнения показателей оценки работы работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» (приложение № 5).

62. Размер премиальной выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливается до 100% от должностного оклада работника МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска». Отчетными являются периоды (месяц, квартал, полугодие, год). Работникам МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» может выплачиваться премия по итогам работы:

- 1) за участие в федеральных, региональных и городских мероприятиях;
- 2) за обеспечение государственных и общегородских мероприятий (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные социально значимые мероприятия);
- 3) за участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций и их последствий;
- 4) в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами;
- 5) за обеспечение праздничных мероприятий, в связи с праздничными датами 23 февраля - День защитников отечества, 8 марта – Международный женский день.

Выплата премии производится в процентном отношении к должностному окладу или фиксированном размере.

Ежемесячная текущая премия в процентах от должностного оклада выплачивается за фактически отработанное время.

63. Премиальная выплата выплачивается сотрудникам, проработавшим в учреждении не менее 6 месяцев в данной должности.

64. Оценка работы работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» по итогам работы за отчетный период осуществляется экспертной комиссией, состав которой утверждается приказом заведующего МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска». В экспертную комиссию по согласованию включаются представители профсоюза работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», члены Совета МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» из числа родителей воспитанников.

65. Результатам исполнения показателей оценки работы работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» подтверждаются итогами работы за отчетный период работника МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» и включают в себя:

- 1) отчеты работников о достижении показателей оценки;
- 2) подготовленную должностными лицами (заместителями заведующего) информацию об исполнении работником МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» должностных обязанностей, исполнительской дисциплине работника;
- 3) информацию о профессиональной активности педагогических работников и их участии в мероприятиях образовательного характера;
- 4) акты, справки по итогам контроля административно-управленческим персоналом деятельности работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»;
- 5) акты по итогам проверок надзорных органов;
- 6) бухгалтерскую и иную отчетность и другое.

66. По коллегиальному решению экспертной комиссии премиальная выплата не устанавливается в случае:

- 1) наличия у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- 2) наличия у педагога случаев травматизма воспитанников в течение года;

- 3) наличия на работника обоснованных жалоб от родителей (законных представителей);
- 4) виновного нарушения в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- 5) ненадлежащего исполнения исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений заведующего МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»;
- 6) наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков;
- 7) нарушения в отчетном периоде финансовой дисциплины, нецелевого использования бюджетных средств; наличия задолженности по заработной плате, возникшей по вине главного бухгалтера (для работников бухгалтерии).

67. Решение об установлении размера премиальной выплаты оформляется протоколом экспертной комиссии.

68. Основанием для установления премиальной выплаты работнику МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» является приказ заведующего МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска».

69. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств заведующий МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» приостанавливает или отменяет выплату стимулирующих надбавок, премий.

70. Экономия бюджетных ассигнований в течение финансового года по статье «Оплата труда» может:

- 1) выплачиваться в качестве премий работникам по итогам работы (месяц, квартал, 9 месяцев, год);
- 2) распределяться в равных частях между работниками учреждения и выплачиваться в качестве премии по итогам отчетного периода, кроме работников административно-управленческого персонала.

Данные премиальные выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), либо в абсолютных размерах.

## **8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МДОУ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

71. Заработная плата руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

72. Должностной оклад руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

73. Оценка сложности труда руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»,

масштаба управления и особенностей деятельности МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями.

74. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска».

Группа по оплате труда руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» 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 руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования.

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

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

76. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 1к настоящему Положению.

77. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» 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, и закрепляются в трудовом договоре.

78. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» 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.

79. 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 учреждения и его руководителя

80. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

81. Размер выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

82. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

83. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

84. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения 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.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа

Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

85. Должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения. Руководители учреждений устанавливают предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

86. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.

87. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» 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 заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

88. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

## **9. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ.**

89. К материальной помощи относится единовременная выплата, предоставляемая по личному заявлению работника.



90. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» на соответствующий год, работникам может быть оказана единовременно материальная помощь в следующих случаях:

- 1) приобретение дорогостоящих лекарств - в размере 5000,00 рублей;
- 2) протезирование - в размере 5000,00 рублей;
- 3) оздоровление – в размере 8000,00 рублей;
- 4) в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга, родные братья, сестры) – в размере 5000,00 рублей;
- 5) в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем – в размере 10000,00 рублей.

91. При достижении сотрудником пенсионного возраста, в связи с юбилейной датой по стажу работы в дошкольном образовании (от 25 лет), в связи с юбилейной датой по рождению (от 50 лет), выплачивается материальная помощь в размере 5000, 00 рублей.

92. При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска».

93. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника приказом заведующего по учреждению.

94. Выплата материальной помощи сотрудникам МБДОУ «ДС № 448 г.

Челябинска» осуществляется за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

95. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, на основании личного заявления заведующего по согласованию с представительным органом работников.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

96. Положение принимается на Совете МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» большинством голосов и вступает в силу со дня подписания.

97. По представлению руководителя МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска» в Положение могут вноситься изменения, которые утверждаются на заседании Совета МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска».

98. Срок действия данного Положения не ограничен.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования<sup>1</sup>**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8255

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11760
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	13835
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	15680
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед, тьютор	18480

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>2</sup>**

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7385

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	7810
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	8040

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

<sup>1</sup> 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»

<sup>2</sup> 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».

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Программист, специалист по охране труда; специалист по кадрам; документовед; юристконсульт	8460
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9040
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: заместитель главного бухгалтера	10405

### Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих<sup>3</sup>

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные, 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; садовник; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; швея, кастелянша.	6310

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6980

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8460
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8625
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9040
8 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9590

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

<sup>3</sup> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	47365	44500	41485	35600	32585

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9085

<sup>1</sup> 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»

**Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплат работникам за интенсивность труда и высокие результаты работы за отчетный период**

Наименование должности	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер надбавки (% от оклада)	Периодичность выплаты
<b>Педагогический персонал</b>	<b>Сложность и напряженность работы, высокие результаты работы:</b>	<b>Не более 100 %</b>	<b>Ежемесячно</b>
	<p>Высокая интенсивность труда: за большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) выполнение срочных и неотложных поручений, сбор и подготовка документов различного характера;</li> <li>2) подготовка к проведению открытых мероприятий образовательного характера;</li> <li>3) подготовка к участию в конкурсах районного, городского и др. уровней;</li> <li>4) участие в инновационной деятельности, МЭП;</li> <li>5) реализация образовательных проектов с воспитанниками районного, городского и др. уровней;</li> <li>6) своевременное и качественное составление персонифицированных программ и заполнение, и реализация плана по самообразованию;</li> <li>7) активность на платформе «Сферум» на уровне установленного индикатива;</li> <li>8) качественное создание безопасных условий для проведения образовательной деятельности с воспитанниками на прогулочных участках;</li> <li>9) работа в составе профессиональных объединений района, города;</li> <li>10) руководство профессиональными объединениями МБДОУ;</li> <li>11) работа в составе родительских объединений учреждения, района, города;</li> <li>12) руководство родительскими группами, клубами;</li> <li>13) активное участие в организации и проведении детских утренников и развлечений;</li> <li>14) создание комфортных условий для детей, имеющих особые образовательные и психологические потребности;</li> <li>15) создание условий в группах для детей с пищевой аллергопатологией;</li> <li>16) участие в работе общественных организаций;</li> </ol>	<p>10% за каждый выполненный показатель</p>	<p>Ежемесячно (при выполнении работ)</p>

	<p>17) сложность и напряженность при работе за отсутствующего воспитателя на 2-х группах, в 2 смены;</p> <p>18) сложность и напряженность в работе молодого специалиста при реализации образовательной деятельности;</p> <p>19) за образовательные эффекты при работе с детьми в группах общеразвивающей направленности;</p> <p>20) за отсутствие конфликтных ситуаций в группах среди участников образовательных отношений.</p>		
<b>Учебно-вспомогательный персонал:</b>	<b>Сложность и напряженность работы, высокие результаты работы</b>	<b>Не более 100 %</b>	<b>Ежемесячно</b>
Младшие воспитатели	<p>Высокая интенсивность труда: за большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) сложность и напряженность при работе за отсутствующего младшего воспитателя на 2-х группах;</li> <li>2) сложность и напряженность в работе с детьми раннего возраста (общеразвивающие группы) при переуплотнении списочного состава, а также в адаптационный период;</li> <li>3) за участие в совместной деятельности с детьми, имеющими ограничения по здоровья;</li> <li>4) сложность и напряженность в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья, имеющими сочетанные дефекты развития и отсутствие навыков самообслуживания;</li> <li>5) сложность и напряженность в работе с детьми с пищевой аллергопатологией;</li> <li>6) качественное обеспечение питьевого режима в соответствии с СанПиНом;</li> <li>7) отсутствие замечаний по результатам контроля сантройки;</li> <li>8) обеспечение качественных условий на прогулочных участках в соответствии с СанПиНом;</li> <li>9) качественная организация процесса питания воспитанников;</li> <li>10) качественное обеспечение санитарного режима в группах в соответствии с СанПиНом;</li> <li>11) соблюдение графиков и инструкций в соответствии с СанПиН</li> </ol>	10% за каждый выполненный показатель	Ежемесячно (при выполнении работ)

Инструктор по гигиеническому воспитанию	<p>Высокая интенсивность труда: за большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) за качественную организацию профилактической работы, направленной на сохранение и укрепление здоровья воспитанников;</li> <li>2) за системный и качественный контроль по выполнению санэпидрежима в группах;</li> <li>3) за выполнение срочных и неотложных поручений</li> </ol>	40 30 30	Ежемесячно (при выполнении работ)
Специалисты и служащие:	<b>Сложность и напряженность работы, высокие результаты работы</b>	<b>Не более 100 %</b>	<b>Ежемесячно</b>
Заместитель главного бухгалтера, Ведущий бухгалтер Бухгалтер	<p>Высокая интенсивность труда: за большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) за отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты;</li> <li>2) за качественное ведение бухгалтерской документации;</li> <li>3) за знание и применение в работе компьютерной и другой техники, установку и использование программного обеспечения;</li> <li>4) за выполнение срочных и неотложных поручений</li> </ol>	20 20 20 40	Ежемесячно (при выполнении работ)
Контрактный управляющий	<p>Высокая интенсивность труда: за большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) За знание и применение в работе компьютерной и другой техники, установку и использование программного обеспечения;</li> <li>2) Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты;</li> <li>3) Бесперебойное материальное снабжение учреждения;</li> <li>4) Обеспечение качественного ведения учетной документации своевременного архивирования документов;</li> <li>5) Отсутствие жалоб со стороны участников закупки, отсутствие штрафов и т. п.</li> </ol>	25 25 20 20 10	Ежемесячно (при выполнении работ)
Делопроизводитель Документовед	Высокая интенсивность труда: за большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания:		Ежемесячно

	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) за своевременную обработку документации и корреспонденции МБДОУ;</li> <li>2) за дополнительную работу по оформлению документации и методических материалов;</li> <li>3) за выполнение срочных и неотложных поручений</li> </ul>	15 50 35	
Специалист по охране труда	<p>Высокая интенсивность труда: за большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) за соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещении и на территории МБДОУ);</li> <li>2) за качественное проведение проверок надзорными органами;</li> <li>3) за выполнение срочных и неотложных поручений</li> </ul>	50 30 20	Ежемесячно
Шеф-повар	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) за качественное питание, удовлетворяющее СанПиН, высокую культуру обслуживания;</li> <li>2) за выполнение срочных и неотложных поручений</li> </ul>	65 35	Ежемесячно (при выполнении работ)
Заведующий складом	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) за качественное санитарное состояние продуктового склада, овощехранилища;</li> <li>2) за качественный учет продуктов питания на складе;</li> <li>3) за выполнение срочных и неотложных поручений</li> </ul>	50 30 20	Ежемесячно (при выполнении работ)
Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) за качественную организацию работы по хозяйственному обслуживанию учреждения;</li> <li>2) за качественный учет ТМЦ в учреждении;</li> <li>3) за выполнение срочных и неотложных поручений</li> </ul>	50 30 20	Ежемесячно (при выполнении работ)
Программист	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) за качественную и бесперебойную работу информационно-программного обеспечения в учреждении;</li> <li>2) за качественные выполнения заявок;</li> <li>3) за выполнение срочных и неотложных поручений</li> </ul>	70 10 20	Ежемесячно (при выполнении работ)
<b>Рабочие</b>	<b>Сложность и напряженность работы, высокие результаты работы</b>	<b>Не более 100 %</b>	<b>Ежемесячно</b>
Дворник	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) за качественную и своевременную уборку территории МБДОУ;</li> <li>2) за напряженность труда при неблагоприятных погодных условиях;</li> <li>3) за выполнение срочных и неотложных поручений</li> </ul>	50 35 15	Ежемесячно (при выполнении работ)
Сторож	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) за сложность и напряженность, связанные с работой в ночное время суток, обеспечение сохранности здания и оборудования;</li> <li>2) за выполнение срочных и неотложных поручений</li> </ul>	85 15	Ежемесячно (при выполнении работ)



Повар	1) за качественное питание, удовлетворяющее СанПиН, высокую культуру обслуживания; 2) за выполнение срочных и неотложных поручений	65 35	Ежемесячно (при выполнении работ)
Подсобный рабочий	1) за качественное санитарное состояние пищеблока; 2) за качественную организацию работы по обработке сырых продуктов; 3) за выполнение срочных и неотложных поручений	50 25 25	Ежемесячно (при выполнении работ)
Рабочий по ремонту и стирке спецодежды	1) за качественное выполнение санитарных норм и требований к хранению и стирке белья; 2) за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях прачечной в период проведения ремонтных работ; 3) за выполнение срочных и неотложных поручений	40 50 10	Ежемесячно (при выполнении работ)
Кастелянша	1) за качественное ведение учета и сохранность мягкого инвентаря, выполнение санитарных норм и требований к хранению белья; 2) за выполнение срочных и неотложных поручений	85 15	Ежемесячно (при выполнении работ)
Швея	1) за качественный ремонт мягкого инвентаря; 2) за качественный пошив мягкого инвентаря (шторы, детские костюмы, атрибуты и др.); 3) за выполнение срочных и неотложных поручений	15 70 15	Ежемесячно (при выполнении работ)
Плотник	1) за своевременный и качественный ремонт детского игрового оборудования, мебели и т.п.; 2) проведение своевременных работ по обеспечению безопасных условий в помещениях МБДОУ; 3) за выполнение срочных и неотложных поручений	50 25 25	Ежемесячно (при выполнении работ)
Уборщик служебных помещений	1) за качественное санитарное состояние помещений МБДОУ; 2) за выполнение срочных и неотложных поручений	65 35	Ежемесячно (при выполнении работ)
Вахтер	1) за качественное обеспечение работы по контрольно-пропускному режиму; 2) за выполнение срочных и неотложных поручений	85 15	Ежемесячно (при выполнении работ)
Курьер	1) За своевременность доставки документации; 2) За пунктуальность курьера и своевременное информирование сотрудников; 3) За качество работы и аккуратность.	50 35 15	Ежемесячно (при выполнении работ)
Садовник	1) за качественную и своевременную обрезку деревьев и кустарников на территории МБДОУ; 4) за качественное оформление территории зелеными насаждениями; 5) за выполнение срочных и неотложных поручений	50 35 15	Ежемесячно (при выполнении работ)

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»

Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплат работникам за выполнение **особо важных (срочных) работ**

Наименование должности	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер надбавки (% от оклада)	Периодичность выплаты
Заместитель заведующего ВМР по	<b>Выполнение особо важных (срочных) работ:</b>	<b>Не более 50 %</b>	<b>Ежемесячно</b>
Заместитель заведующего УВР по	Оперативное исполнение срочных работ, затребованных различными инстанциями (по приказу руководителя)	50	На период проведения работ
Заместитель заведующего АХР по	Срочные работы, связанные с не зависящими от обстоятельств стихийными бедствиями, погодными условиями, заносами, потопами	50	На период проведения работ
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, Бухгалтер, контрактный управляющий	За участие в ремонтных работах помещений МБДОУ За создание санитарных условий после проведения ремонтных работ в помещениях учреждения	50	На период проведения работ
Педагогический персонал Учебно-вспомогательный персонал Специалисты и служащие Рабочие	Оперативное исполнение срочных работ, затребованных различными инстанциями (по приказу руководителя)	50	На период проведения работ

**Критерии эффективности деятельности сотрудников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»,  
являющиеся основанием для установления выплат  
за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения  
за отчетный период**

Наименование должности	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер надбавки (% от оклада)	Периодичность выплаты
	<b>Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения:</b>	<b>Не более 100 %</b>	<b>Ежемесячно</b>
Заместитель заведующего по ВМР Заместитель заведующего по УВР	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) своевременная разработка локальной нормативной документации, регламентирующей образовательную деятельность в учреждении;</li> <li>2) организация работы по подготовке и участию педагогов в конкурсах профессионального мастерства различных уровней;</li> <li>3) наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;</li> <li>4) организация деятельности учреждения как муниципальной, региональной, федеральной площадки;</li> <li>5) управление и реализация проектами бережливых технологий;</li> <li>6) проведение мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного и федерального уровней на базе учреждения;</li> <li>7) участие учреждения в семинарах, конференциях и др. мероприятиях районного, городского, областного и федерального уровней;</li> <li>8) соответствие доли родителей, принявших участие в анкетировании и соответствии е показателя удовлетворенности качеством образовательных услуг в соответствии с муниципальным заданием;</li> <li>9) выполнение установленного индикатива активности на платформе «Сферум»;</li> <li>10) качественное и своевременное заполнение форм статистической</li> </ol>	10 (за каждое результативное мероприятие, влияющие на эффективность работы МБДОУ)	Ежемесячно (при условии выполнения показателя, организации и участия в проведении мероприятий, влияющих на эффективность работы МБДОУ)

	<p>отчетности и мониторинговых исследований, информационных систем;</p> <p>11) своевременное размещение и смена информации на официальном сайте, публичной странице учреждения;</p> <p>12) качественное и систематическое проведение образовательных мероприятий в рамках реализации приоритетного направления развития учреждения;</p> <p>13) качественное исполнение дополнительных функциональных обязанностей общественного характера, влияющих на эффективность работы учреждения;</p> <p>14) участие педагогов и воспитанников учреждения в конкурсах, утвержденных приказами Министерства образования РФ, МОиН Челябинской области и Комитета по делам образования на текущий год районного, городского, регионального, российского и международного уровней;</p> <p>15) наличие призовых мест в конкурсах, утвержденных приказами Министерства образования РФ, МОиН Челябинской области и Комитета по делам образования на текущий год районного, городского, регионального, российского и международного уровней;</p> <p>16) высокие результаты в профессиональной деятельности молодого специалиста.</p>		
Заместитель заведующего по АХР	1) За эффективное использование коммунальных ресурсов	10	Ежемесячно при условии выполнения
	2) За качественные результаты работы по улучшению и оздоровлению условий труда в МБДОУ	20	Ежемесячно при условии выполнения
	3) За выполнение предписаний по подготовке системы теплоснабжения	10	Ежемесячно при условии выполнения
	4) За качественное исполнение дополнительных функциональных обязанностей общественного	10	Ежемесячно при условии выполнения

	характера, влияющих на эффективность работы учреждения (основное здание, структурное подразделение)		
	5) Разработка локальной нормативной документации, обеспечивающей функционирование учреждения (основное здание, структурное подразделение)	10	Ежемесячно при условии выполнения
	6) За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	20	Ежемесячно при условии выполнения
	7) За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем безопасности в учреждении (АПС, тревожная сигнализация)	20	Ежемесячно при условии выполнения

Главный бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) За самообразование и использование новых программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета, за разработку и внедрение рациональных методов ведения учетной документации;</li> <li>2) Обеспечение качественного ведения учетной документации и своевременного архивирования документов;</li> <li>3) За качественную и своевременную сдачу текущей бухгалтерской отчетности;</li> <li>4) Отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты;</li> <li>5) За своевременную сдачу ежемесячной отчетности в ПФР, Росстат;</li> <li>6) За своевременную сдачу ежемесячной отчетности в ИФНС;</li> <li>7) За эффективную организацию использования финансовых ресурсов;</li> <li>8) За большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания;</li> <li>9) За отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в ПФР по вине бухгалтера.</li> </ol>	10 (за каждое результативное мероприятие, влияющее на эффективность работы МБДОУ)	Ежемесячно
	<ol style="list-style-type: none"> <li>10) За качественную и своевременную сдачу бухгалтерской отчетности за отчетный период.</li> </ol>	10	Ежеквартально
Педагогический персонал	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) качественное проведение открытых мероприятий образовательного характера районного, городского и др. уровней;</li> <li>2) результативность инновационной деятельности, МЭП;</li> <li>3) результативность образовательных проектов с воспитанниками, представленных в рамках проведения районных, городских и др. уровня мероприятий;</li> <li>4) качественное участие педагогов в просветительской деятельности на уровне района, города и др.;</li> <li>5) качественный сбор, накопление и</li> </ol>	10 (за каждое результативное мероприятие, влияющее на эффективность работы МБДОУ)	Ежемесячно (при условии выполнения показателя, организации и участия в проведении мероприятий, влияющих на эффективность работы МБДОУ)

	<p>передача передового педагогического опыта педагогами МБДОУ;</p> <p>6) разработка и создание дидактического и развивающего оборудования педагогами МБДОУ;</p> <p>7) проведение мероприятий с родительской общественностью, способствующих повышению авторитета и имиджа МБДОУ;</p> <p>8) активное участие в разработке методических рекомендаций для молодых педагогов;</p> <p>9) качественная организация образовательной предметно-пространственной среды для воспитанников в соответствии с ФГОС;</p> <p>10) участие педагогов и воспитанников в конкурсах, утвержденных приказами Министерства образования РФ, МОиН Челябинской области и Комитета по делам образования на текущий год районного, городского, регионального, российского и международного уровне;</p> <p>11) наличие призовых мест в конкурсах, утвержденных приказами Министерства образования РФ, МОиН Челябинской области и Комитета по делам образования на текущий год районного, городского, регионального, российского и международного уровне;</p> <p>12) наличие призовых мест педагогов в конкурсах профессионального мастерства различных уровней;</p> <p>13) подготовка материалов для публикации из опыта работы на официальном сайте, публичной странице учреждения;</p> <p>14) качественное выполнение дополнительных функциональных обязанностей общественного характера.</p>		
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b> (младшие воспитатели)	<b>1) Инициатива работника и творческое участие в мероприятиях с воспитанниками</b>	10	Ежемесячно по результатам деятельности
	<b>2) За личный творческий вклад в организацию и оснащение воспитательно-образовательного</b>	10	Ежемесячно по результатам деятельности

	процесса		
	3) За инициативность в организации работы по санитарно-просветительской деятельности с сотрудниками и родителями	10	Ежемесячно по результатам деятельности
	4) Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	20	Ежемесячно
	5) Отсутствие замечаний со стороны сотрудников, родителей	10	Ежемесячно
	6) За инициативность и личный вклад в выполнении дополнительных работ в целях соответствующего содержания группового помещения и прогулочных участков	20	Ежемесячно по результатам деятельности
	7) За высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины	20	Ежемесячно
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b> (инструктор по гигиеническому воспитанию)	1) За инициативность и личный вклад в выполнении дополнительных работ в целях соответствующего содержания медицинского блока	40	Ежемесячно
	2) За высокие результаты работы по итогам контроля, оценке администрации, проверяющих органов	25	Ежемесячно
	3) Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	25	Ежемесячно
	4) За высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины	10	Ежемесячно
<b>Специалисты и служащие</b> (делопроизводитель, документовед, специалист по охране труда, заведующий складом, заведующий хозяйством, программист, шеф-повар)	1) За инициативность и личный вклад в выполнении дополнительных работ в целях соответствующего содержания рабочего места	40	Ежемесячно
	2) За высокие результаты работы по итогам контроля, оценке администрации, проверяющих органов	25	Ежемесячно
	3) Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	25	Ежемесячно
	4) За высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины	10	Ежемесячно
Заместитель главного бухгалтера, Ведущий бухгалтер Бухгалтер	1) За самообразование и использование новых программ, направленных на совершенствование качества бухгалтерского учета;	20 (за каждое результативное мероприятие, влияющие	Ежемесячно
	2) Качественное исполнение заявок на оплату расходов (отказные		



	заявки менее 5 % от общего количества); 3) Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей; 4) Разработка и внедрение рациональных методов ведения учетной документации; 5) Отсутствие замечаний со стороны сотрудников	на эффективность работы МБДОУ)	
Контрактный управляющий	1) За качественное ведение закупочной деятельности в соответствии с ФЗ-44, заключение контрактов на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения государственных и муниципальных нужд	25	Ежемесячно
	2) Творческий подход к решению поставленных задач, активности и инициативе в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способности быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям	25	
	3) Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	20	
	4) За высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины	20	
	5) Отсутствие замечаний со стороны сотрудников	10	
Рабочие	1) За инициативность и личный вклад в выполнении дополнительных работ в целях соответствующего содержания здания и территории МБДОУ	40	На период проведения работ
	2) За высокие результаты работы по итогам контроля, оценке администрации, проверяющих органов	25	Ежемесячно
	3) Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей	25	Ежемесячно
	4) За высокий уровень самостоятельности и исполнительской дисциплины	10	Ежемесячно

**Показатели оценки деятельности сотрудников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»  
по итогам работы за отчетный период,  
являющиеся основанием для установления премированных выплат**

№ п/п	Показатели оценки	Размер премиальных выплат
	<b>Административно-управленческий персонал: Заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по УВР</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Активность участия учреждения в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности учреждения в реализуемые на территории города мероприятия, проекты, программы	
2	Систематическое ведение мониторинга состояния здоровья воспитанников и его использование в образовательном процессе	
3	Своевременное размещение информации на сайте, публичных страницах МБДОУ	
4	Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе, персонифицированные программы)	
5	Образовательные эффекты реализации инновационных проектов учреждения на уровне муниципалитета	
6	Исполнительская дисциплина. Качественная и своевременная разработка и ведение документации, регламентирующей образовательную деятельность на начало учебного года, системное выполнение Программы развития, годового плана работы.	
7	Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов, наличие образовательных эффектов деятельности.	
8	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса, ВСОКО, аналитические материалы	
9	Соблюдение сроков сдачи отчетов по методической работе МБДОУ	
10	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе. Уровень решения конфликтных ситуаций в учреждении по обращениям граждан. Отсутствие жалоб от родителей (законных представителей).	
	<b>Заместитель заведующего по АХР, заведующий хозяйством</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Проведение мероприятий по энергосбережению, согласно Федеральному закону от 23.11.2009 № 261-ФЗ.	
2	Достижение экономии топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов: - тепло - электроэнергия - водоснабжение и водоотведение	

3	Результаты финансового контроля ревизионными группами и контрольно-счетными органами города Челябинска и Челябинской области (по итогам последних контрольных мероприятий), проверок ОМТО.	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности, по итогам проверок надзорных органов (количество и значимость нарушений в предписании, принятие мер по их устранению, оспаривание отдельных мероприятий в судебном порядке и др.), ведомственного контроля. Отсутствие предписаний.	
5	Высокое качество подготовки документации и организации ремонтных работ	
6	Своевременное и качественное исполнение закупочной деятельности	
7	Высокое качество подготовки и своевременное заключение договоров	
8	Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных МБДОУ за счет бюджетных и внебюджетных средств; Своевременная постановка на учет материальных ценностей, поступивших в МБДОУ в качестве благотворительной помощи как физических (например, родителей), так и юридических лиц	
9	Своевременное проведение работы по инвентаризации и списанию материальных ценностей	
10	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей (законных представителей) и надзорных органов	
	<b>Главный бухгалтер</b>	<b>10-100%</b> <b>Либо в абсолютных размерах</b>
1	Наличие задолженности по родительской плате за отчетный период, менее 1 %	
2	Своевременное размещение муниципального заказа на поставку товаров (оказание услуг), в соответствии с доведенными бюджетными ассигнованиями раздела «Выполнение работ» муниципального задания и (или) целевой субсидии на иные цели Выполнение условий заключенных учреждением контрактов, договоров (сроки поставки, исполнение объемов поставки, оплата в сроки, установленные договором и т.п.)	
3	Исполнительская дисциплина (своевременное внесение необходимых изменений в локальные акты учреждения, своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности, оперативной информации, качественное ведение документации и др.).	
4	Отсутствие обоснованной кредиторской/дебиторской задолженности	
5	Эффективное планирование и расходование субсидии, доведенной на выполнение муниципального задания	
6	Эффективное и своевременное расходование субсидии на иные цели	
7	Своевременное размещение и обновление информации о деятельности учреждения в установленные сроки на официальном сайте в сети интернет ( <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> )	

8	Своевременное размещение муниципального задания и отчетов об его исполнении в установленные сроки в системе «Сапфир»	
9	Результаты финансового контроля ревизионными группами и контрольно-счетными органами города Челябинска и Челябинской области (по итогам последних контрольных мероприятий)	
10	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	
	<b>Педагогический персонал: Воспитатели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Динамика развития (изменения) предметно-пространственной среды своей возрастной группы	
2	Динамика уровня посещаемости детей в своей возрастной группе	
3	Активность участия педагога в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности педагога в реализуемые на территории района, города мероприятия, проекты, программы Участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях в течение отчетного периода	
4	Реализация мероприятий по здоровьесбережению детей в учреждении Проведение профилактических мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Положительная динамика в снижении заболеваемости	
5	Организация взаимодействия с родителями: - привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов; - отсутствие родительской задолженности по оплате	
6	Систематическое предоставление информации для размещения на сайте, публичной странице учреждения	
7	Качественное и своевременное планирование воспитательно-образовательной деятельности	
8	Состояние территории прогулочного участка, отражение сезонного компонента	
9	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности	
10	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	
	<b>Педагогический персонал: Музыкальные руководители, инструктор по физкультуре, социальный педагог, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Динамика развития (изменения) материально-технической базы своей рабочей зоны	
2	Активность участия педагога в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности педагога в реализуемые на территории района, города мероприятия, проекты, программы Участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях в течение	

	отчетного периода	
3	Организация взаимодействия с родителями: - привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов;	
4	Систематическое предоставление информации для размещения на сайте, публичной странице учреждения	
5	Качественное и своевременное планирование воспитательно-образовательной деятельности	
6	Качественное участие в оформлении предметно - пространственной среды группового помещения закрепленных групп в соответствии с направлением деятельности с детьми	
7	Уровень взаимодействия педагогических работников при организации коррекционной воспитательно-образовательной работы с детьми с учетом реализации ФГОС	
8	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
9	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности	
10	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	
	<b>Педагогический персонал: Старший воспитатель</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Активность организации участия педагогов в жизнедеятельности образовательной системы; степень вовлеченности педагогов в реализуемые на территории района, города мероприятия, проекты, программы, участия педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях в течение отчетного периода	
2	Ведение мониторинга состояния здоровья и его использование в образовательном процессе	
3	Систематическое предоставление информации для размещения на сайте, публичной странице учреждения	
4	Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе, персонифицированные программы)	
5	Образовательные эффекты реализации инновационных проектов учреждения на уровне муниципалитета	
6	Качественное и своевременное выполнение плана методической работы МБДОУ Соблюдение сроков сдачи отчетов по методической работе МБДОУ	
7	Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов, наличие образовательных эффектов деятельности	
8	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса, ВСОКО, аналитические материалы	
9	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности при работе с воспитанниками	

10	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе. Уровень решения конфликтных ситуаций в учреждении по обращениям граждан	
	<b>Учебно-вспомогательный персонал: Младшие воспитатели</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий (своевременное утепление окон, состояние коммуникаций, эстетичность рабочего места)	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка	
3	Соблюдение работниками графиков работы: получения пищи, смены постельного белья; графика уборки помещений; режима проветривания	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение и водоотведение	
6	Проведение профилактических мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников. Положительная динамика в снижении заболеваемости	
7	Содержание помещений и прогулочных участков в соответствии с СанПин, качественная уборка помещений (отсутствие замечаний по результатам сан. тройки в течение отчетного периода)	
8	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
9	Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса	
10	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	
	<b>Специалисты и служащие: Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Наличие задолженности по родительской плате за отчетный период, менее 1 %	
2	Выполнение условий заключенных учреждением контрактов, договоров (сроки поставки, исполнение объемов поставки, оплата в сроки, установленные договором и т.п.)	
3	Своевременная обработка первичной документации, четкое ведение бухучета, связанного с движением денежных средств и движением товарно - материальных ценностей.	
4	Отсутствие кредиторской/дебиторской задолженности на отчетный период	
5	Подготовка данных для составления квартальной, годовой отчетности	
6	Наличие остатков денежных средств на лицевых счетах учреждений на конец финансового года не более 1% от общего объема денежных средств, поступивших на лицевой счет учреждения	

7	Своевременное проведение регламентных процедур бюджетного учета (инвентаризаций)	
8	Результаты финансового контроля ревизионными группами и контрольно-счетными органами города Челябинска и Челябинской области (по итогам последних контрольных мероприятий)	
9	Отсутствие претензий со стороны руководителя и главного бухгалтера к исполнению заместителем главного бухгалтера должностных обязанностей	
10	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	
	<b>Специалисты и служащие: Контрактный управляющий</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Соблюдение сроков утверждения плана графика закупок (вносимых в эти планы изменения) или срока размещения плана закупок, плана графика закупок (вносимых в эти планы изменения) в единой информационной системе	
2	Соблюдение порядка подготовки отчета об объеме закупок у субъектов малого предпринимательства и социально-ориентированных некоммерческих организаций, и его размещения в единой информационной системе, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 17.03.2015 № 238	
3	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей	
4	Своевременное и качественное составление и предоставление отчетной документации	
5	Своевременная подготовка и размещение (публикация) информации о заключении/расторжении внесении изменений в контракты в системе ЕИС и на официальном сайте РФ в сети интернет	
6	Своевременное размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение денежных обязательств между учреждением и исполнителем/поставщиком/подрядчиком в единой информационной системе на официальном сайте РФ, с последующим размещением отчета об исполнении контракта	
7	Своевременное и достоверное формирование прогноза объема закупок продукции, закупаемой для государственных нужд за счет средств бюджета субъекта РФ	
8	Качественное и своевременное проведение договорной кампании	
9	Непосредственное участие в разработке и оформлении материалов для подведения итогов в учреждении и для вышестоящих организаций (доклады, таблицы, графики и т.д.)	
10	Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок	
	<b>Учебно-вспомогательный персонал: Инструктор по гигиеническому воспитанию</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Результативность организации и контроля соблюдения графика получения пищи с пищеблока (по журналу контроля)	
2	Результаты организации и контроля соблюдения санэпидрежима в МБДОУ (не менее 6 проверок за отчетный период)	

3	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
4	Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников	
5	Качественное ведение документации	
6	Уровень организации питания в учреждении, отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	
7	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	
8	Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля	
9	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
10	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и надзорных органов	
	<b>Специалисты и служащие: Специалист по охране труда</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ (субботники и др.)	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Соблюдение регламента проведения работ и подготовки документов по охране труда	
7	Качественное ведение документации по охране труда и технике безопасности.	
8	Своевременная и качественная сдача отчетности по охране труда	
9	Качественное оформление информационных материалов на стенды	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Специалисты и служащие: Делопроизводитель, документовед</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	



5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Соблюдение регламента проведения работ и подготовки документов.	
7	Качественное ведение документации.	
8	Качественное обеспечение сохранности проходящей служебной документации.	
9	Дополнительная работа по оформлению методической документации	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Рабочие: Плотник</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
7	Качественный и своевременный ремонт детской и игровой мебели, инвентаря для уборки участков, помещений	
8	Качественное изготовление пособий для музыкального, физкультурного зала, возрастных групп.	
9	Качественное выполнение дополнительных работ в целях соответствующего содержания здания и территории МБДОУ	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Рабочие: Дворник:</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок на участке, угрожающих здоровью и жизнедеятельности детей и взрослых	

7	Своевременная и качественная мусора	
8	Своевременная и качественная уборка снега и сосулек с крыш зданий и сооружений на территории МБДОУ	
9	Качественное санитарное состояние прилегающей территории к МБДОУ	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Рабочие:</b> <b>Сторож:</b>	<b>10-100%</b> <b>Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	
7	Отсутствие замечаний по выполнению режима охраны, в том числе в выходные и праздничные дни, со стороны администрации	
8	Отсутствие порчи и хищений имущества на территории и в помещениях МБДОУ в период дежурства	
9	Качественное выполнение дополнительных работ в целях соответствующего содержания здания и территории МБДОУ	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Рабочие:</b> <b>Кастелянша, швея:</b>	<b>10-100%</b> <b>Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Содержание складов белья в соответствии с СанПин	
7	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	
8	Качественное хранение, ремонт и подготовка праздничных костюмов для праздников	
9	Выполнение графика смены белья, ведение карточек спецодежды	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	

	<b>Рабочие:</b> <b>Рабочий по ремонту и стирке с/о:</b>	<b>10-100%</b> <b>Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПин	
7	Выполнение графика смены спецодежды и качество стирки	
8	Качественное обеспечение стирки белья	
9	Качественное ведение установленной документации	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Рабочие:</b> <b>Работники пищеблока (шеф-повар, повар):</b>	<b>10-100%</b> <b>Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин	
7	Качество приготовления пищи, соблюдение технологии приготовления	
8	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	
9	Соблюдение работником графика выдачи пищи	
10	Качественное ведение документации	
	<b>Рабочие:</b> <b>Работники пищеблока (подсобный рабочий):</b>	<b>10-100%</b> <b>Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	

	представителей)	
6	Качественная уборка помещений пищеблока в соответствии с СанПин	
7	Качественная уборка оборудования пищеблока	
8	Соблюдение графика генеральной уборки пищеблока	
9	Качественная организация работы по первичной обработке продуктов	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Специалисты и служащие: Заведующий складом (кладовщик), заведующий хозяйством:</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Содержание склада ТМЦ (продуктов) в соответствии с СанПин	
7	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций, хранению ТМЦ (продуктов)	
8	Качественное ведение документации по учету ТМЦ (продуктов)	
9	Качественное хранение ТМЦ (продуктов) с целью предотвращения их потерь и порчи	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Рабочие: Уборщик служебных помещений:</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Содержание убираемых площадей здания МБДОУ в соответствии с СанПин	
7	Своевременное утепление окон в помещениях МБДОУ	
8	Соблюдение графика уборки помещений	
9	Качественное выполнение дополнительных работ в целях соответствующего содержания здания и территории МБДОУ	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных	

	организаций	
	<b>Специалисты и служащие: Программист:</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Качественное и своевременное исполнение заданий	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Качественная и своевременная подготовка документов	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Качественное и своевременное обслуживание компьютерной техники	
7	Отсутствие замечаний со стороны сотрудников, работающих на обслуживаемой компьютерной технике	
8	Качественное и своевременное обновление программ	
9	Качественная установка и поддержание в рабочем состоянии необходимых программ для работы на общероссийских сайтах по проведению госзакупок.	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Рабочие: Вахтер:</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	
7	Отсутствие замечаний по выполнению пропускного режима в здание	
8	Сохранность имущества в помещениях МБДОУ в дневное время	
9	Качественное выполнение дополнительных работ в целях соответствующего содержания здания и территории МБДОУ	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Рабочие: Курьер:</b>	<b>10-100% Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	

4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	
7	Отсутствие замечаний по доставке документов	
8	Сохранность документов во время доставки	
9	Качественное выполнение дополнительных работ и поручений	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	
	<b>Рабочие:</b> <b>Садовник:</b>	<b>10-100%</b> <b>Либо в абсолютных размерах</b>
1	Экономия топливно-энергетических ресурсов на своем рабочем месте: - электроэнергия - водоснабжение	
2	Соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных графиков деятельности	
3	Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности на своем рабочем месте	
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	
6	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	
7	Отсутствие замечаний по благоустройству территории	
8	Сохранность инвентаря для благоустройства территории	
9	Качественное выполнение дополнительных работ в целях соответствующего содержания территории МБДОУ	
10	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 448 г. Челябинска»

Перечень работников, занятым на работах с вредными условиями труда, которым по оценке условий труда установлены доплаты

<b>№ п\п</b>	<b>Должность</b>	<b>Размер надбавки (% от оклада)</b>
1	Шеф-повар	8
2	Повар	8
3	Подсобный рабочий	8
4	Рабочий по ремонту и стирке спецодежды	8
5	Уборщик служебных помещений	8