Приложение № 2
к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 56/1 г. Челябинска»

01.09.2024г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ ДС № 56/1
г. Челябинска»
_____
/Гребенчикова Л.А./

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ «ДС № 56/1
г. Челябинска»
_____
/Чепелева Н.В./

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее по тексту Положение) устанавливает порядок оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат работникам МБДОУ «ДС № 56/1 г. Челябинска» (далее по тексту МБДОУ).

1.2. Целью настоящего Положения является: улучшение качественных показателей, материальная заинтересованность и социальная защищенность работников, рост профессионального мастерства сотрудников.

1.3. Правовой основой настоящего Положения являются нормативные документы:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (с изменениями);
- Закон Российской Федерации «Об образовании РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями);
- Федеральный закон от 25.12.2018г. N 481-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с изменениями (с изменениями);
- Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (с изменениями);
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"(с изменениями);
- Приказ Министерства здравоохранения России от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями);
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями);
- 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»;
- Решение Челябинской городской Думы от 22.02.2011 г. № 22/22 № о внесение 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»;
- Решение Челябинской городской Думы от 27.03.2012 г. № 33/9 «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»;
- Решение Челябинской городской Думы от 20.11.2012 г. № 38/20 «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»;
- Приложение 3 к Решению Челябинской городской думы от 24.12.2013 г. № 47/61 «Об утверждении методики расчета и нормативов ФОТ муниципальных образовательных организации г. Челябинска» (с изменениями);
- Решение Челябинской городской Думы от 24.06.2014 г. № 52/17 «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»;
- Решение Челябинской городской Думы 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»;

- Решение Челябинской городской Думы от 29.11.2016 г. № 26/25 «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»;

- Решение 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» в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) на 4% работникам муниципальных учреждений на которых не распространяются указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № м597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года №761 «О реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы.

- Решение Челябинской городской Думы от 27.10.2020 г. № 13/4 «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»;

- Решение Челябинской городской Думы от 23.11.2021 г. № 24/9 «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»;

- Решение Челябинской городской Думы от 22.11.2022 г. №34/139«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»;

- Решение Челябинской городской Думы от 24.01.2024 г. №46/3«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»;

- Решение Челябинской городской Думы от 29.10.2024 г. №3/111 «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»;

- Приказ Комитета по делам образования города Челябинска №01/7855 от 22.09.24г. об внесении изменений в оплату труда с 01.09.2024г.

- письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (с изменениями).

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, разработанные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы (с изменениями);

- ст.57, 63, 128, 129, 135, 151, 60.2 ТК (с изменениями);

- приказ Минобразования «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников учреждений образования от 26.09.2005г. № 557 п.п. «а» п.п.2 п.4 (с изменениями).

- Устав МБДОУ ДС № 56/1 г. Челябинска (с изменениями);

1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников (ФОТ), самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования.
Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из ассигнований муниципального бюджета.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБДОУ.

2. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с решением Челябинской городской думы.

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

2.3. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенную (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

2.4. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, 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.

2.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа.

2.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда. Заработная плата заведующего МБДОУ ДС, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад заведующий определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Оценка сложности труда заведующего МБДОУ ДС, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда заведующего. Группа по оплате труда заведующего утверждается Комитетом по делам образования города Челябинска (Приложение 5). Изменение группы по оплате труда заведующего осуществляется в случае изменения сложности труда, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему приказом начальника Комитетам 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, с учетом Приложения к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений.

Должностные оклады Заместителя заведующего по УВР устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждения, должностные оклады заместителя заведующего по АХЧ и главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждения.

Выплата стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы.

Заработная плата работников МБДОУ ДС включает в себя:

– выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

– выплаты за вредные условия труда;

– выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

– выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда (перечень выплат компенсирующего и стимулирующего вида), локальными нормативными актами учреждения.

2.7. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников МБДОУ определяются с учетом следующих условий:

- в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стаж работы по специальности или в определенной должности) либо первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на основе тарифно-квалификационных характеристик: (высшая квалификационная категория –30% от должностного оклада, I категория –20% от должностного оклада,);
- продолжительности рабочего времени;
- объемов педагогической работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда работников;
- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.8. Руководитель МБДОУ:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на педагогических работников;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Почасовая оплата труда педагогов МБДОУ применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, за фактически отработанное время;

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

3.2. 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.

3.3. 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).

3.4. Сторожам оплата труда производится за фактически отработанные часы на основании графика сторожей. Для расчета отработанных часов, ночных, сверхурочных, праздничных применяется суммированный учет рабочего времени (учетный период год).

4. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ

4.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. N 536 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (с изменениями).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

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

24 часа в неделю – музыкальному руководителю,

30 часа в неделю - воспитателям групп компенсирующей и комбинированной направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи и детьми инвалидами (Так как согласно Уставу ДОУ, детский сад функционирует 12 часов в день);

9 часов в неделю – педагог-психолог (0,25 ставки согласно штатному расписанию),

36 часов в неделю тьютор.

Приказ Минобрнауки России №1601 и в соответствии с п.32 приказа Минобрнауки России от 30.0.2013г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по программам занятий для лиц с ОВЗ» полагается одна штатная единица на каждые 1-6 детей с ОВЗ).

Нормы часов административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляют 40 часов в неделю.

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

Мз.пл. = ((Sз.пл. х Fн.н. / Nч.) + Vком. + Vстим.) х Кур., где:

Мз.пл. - месячная заработная плата педагогического работника;

Sз.пл. - ставка заработной платы;

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

Nч. - норма часов педагогической работы в неделю;

Vком. - выплаты компенсационного характера;

Vстим. - выплаты стимулирующего характера;
Кур. - уральский коэффициент.

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

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда в размере 12%;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент в размере 15%);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в размере 35%. (ночные часы).

5.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и утверждаются приказом заведующего.

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются как на год, так и на определенный срок в зависимости от содержания и (или) объема выполненных работ.

5.4. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, либо в абсолютных величинах (рублях, часах).

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

5.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 60.2, 149-154 Трудового Кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

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

- доплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ;

Устанавливается работнику на срок расширения зон обслуживания, за увеличение объема работ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

– доплата за работу в ночное время.

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

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

– повышенная оплата сверхурочной работы.

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

Повышенная оплата за выполнение и работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных: За специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования (коррекционные учреждения) – 20% (педагогическим работникам -20% от должностного оклада, помощникам воспитателя - 20% от должностного оклада). Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

– За работу в МБДОУ ДС за присмотр и уход за детьми в данном учреждении - 20 % от должностного оклада. На основании ФЗ «Об образовании в РФ», под присмотром и уходом понимается комплекс мер по организации питания и хозяйственно-бытового обслуживания детей, обеспечению соблюдения ими личной гигиены и режима дня.

- за работу с детьми дошкольного возраста воспитателям 3000 рублей в месяц; помощникам воспитателей 1500 рублей в месяц (выплата производится пропорционально фактически отработанному времени и при замещении временно отсутствующего работника; При выплате надбавки учитывается районный коэффициент. Выплата производится по основному месту работы.

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда 12% от должностного оклада, согласно аттестационного листа либо по результатам специальной оценки условий труда.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с изменениями). Выплат работникам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (с изменениями).

Заведующий принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются. В случае, если со дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

5.8. Компенсационные доплаты и надбавки выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работникам в пределах ФОТ.

5.9 Согласно ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

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

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, рассматриваются Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам и утверждаются приказом заведующего.

Персональный состав Комиссии утверждается решением общего собрания трудового коллектива ДОУ. На основании решения общего собрания трудового коллектива ДОУ заведующий издает приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующих выплат на … учебный год». Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзного комитета и представителей администрации.

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

величинах (рублях), в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате на определенный срок (месяц, квартал, год) в зависимости от специфики производства и труда за:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Приложения 1п.1)
- Выплаты за качество выполняемых работ (Приложения 1п.2).
- Стаж работы (выслугу лет) в данной должности педагогическим работникам (воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, педагогу-психологу, музыкальному руководителю), помощникам воспитателя, устанавливается ежемесячная выплата к тарифной ставке (окладу):
  - в размере 5% от должностного оклада при стаже работы до 1 года
  - 10% от должностного оклада при стаже работы от 1 года до 3 лет;
  - 15% от должностного оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;
  - 20% от должностного оклада при стаже работы от 5 лет и выше (надбавку за стаж работы устанавливаются педагогическим работникам, помощникам воспитателя, по основному месту работы, по основной занимаемой должности).

  Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе в данной должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.
- Категорию (педагогическим работникам) присвоенную на основании решения аттестационной комиссии (высшая квалификационная категория – 30% от должностного оклада, I категория – 20% от должностного оклада);
- Выплата за наличие почетного звания – 10% от должностного оклада.

6.4. Выплаты стимулирующего характера выплачивается одновременно с выплатой заработной платы работникам в пределах ФОТ.

6.5 По приказу руководителя может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока в случае:

- несвоевременного исполнения заданий, ухудшения качества работы;
- нарушения трудовой дисциплины;
- отсутствие средств на эти цели.

7. ПРЕМИРОВАНИЕ

7.1. Порядок и установление премии распространяется на всех сотрудников, включая совместителей.

7.2. Процентное содержание премии или начисление ее в абсолютных величинах определяется руководителем и зависит от суммы средств экономии фонда оплаты труда.

7.3. Премии работникам по текущему премированию начисляются и выплачиваются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, календарный и учебный год), в честь праздника, юбилея, в связи с уходом на заслуженный отдых.

7.4. Размер премии за выполнение показателей по должностям определяется на основании настоящего Положения.

7.5. Премии, выплачиваемые за производственные результаты, производятся с учетом начисления уральского коэффициента.

7.6. Размер премий определяется в процентах от должностного оклада (или в абсолютных величинах) и может составлять до 100%, 150%, 200%. (Младшему обслуживающему персоналу до 200%), (учебно-вспомогательному персоналу до 150%) за

отчетный период (месяц, квартал, год). Премирование сотрудников МБДОУ производится:

- к государственным праздникам (в т.ч. 8 марта, 23 февраля) до 100% к должностному окладу
- к юбилейным датам до 100% к должностному окладу
- ко Дню Учителя до 100% к должностному окладу;
- ко Дню дошкольного работника до 100% к должностному окладу;
- за гармонизацию родительско-детских отношений в семьях с детьми-инвалидами до 100% к должностному окладу;
- за высокие качественные результаты работы до 200% к должностному окладу
- по итогам работы за 3, 6, 9, 12 месяцев до 200% к должностному окладу;
- за работу в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости); до 100% к должностному окладу;

7.7. Воспитателям и помощникам воспитателей МБДОУ «ДС № 56/1 г. Челябинска» выплачивается ежеквартальная премия за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей, в размере 100% тарифной ставки (оклада). Выплата премии производится раз в квартал, в месяце, следующим за отчётным периодом.

7.8. Каждый работник коллектива приставляется к премии индивидуально. Размер его премии определяется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива (согласно критериям для выплаты премии).

7.9. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишён премии полностью. Показателями, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение, являются:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагога (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МБДОУ и на других уровнях;
- наличие ошибок в ведении документации;
- отсутствие результатов работы с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопомощи, конфликтные ситуации).

7.10. Все случаи премирования рассматриваются руководителем МБДОУ по согласованию с профсоюзом, в индивидуальном порядке, в каждом случае отдельно.

7.11 Своевременное и полное перечисление страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

8.2. Материальная помощь оказывается всем работающим работникам с учетом мнения профсоюзного органа МБДОУ на основании заявления работника и приложением подтверждающих документов.

8.3. Материальная помощь выплачивается в целях социальной поддержки в следующих случаях:

- На оздоровление -5000,00,
  к отпуску-5000,00.
- на свадьбу-5000,00;
- к рождению ребенка-5000,00;
- в связи с уходом на пенсию-5000,00;
- на ритуальные услуги в случае смерти сотрудника или близких родственников сотрудника (родителей, супруга(и), детей)-5000,00.
- Материальная помощь выплачивается фиксированной суммой.
  При этом, материальная помощь может быть выплачена работнику как по двум различным основаниям, так и дважды по одному основанию, не более 2-х окладов в год.

9. МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

9.1 Единовременная стимулирующая выплата:

- при стаже работы 1 год – 60 000,00
- при стаже работы 2 год – 100 000,00
- при стаже работы 3 год – 140 000,00

Согласно нормативным документам Министерства образования и науки Челябинской области: Молодым специалистом является гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образования, впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификации, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным программам или по программам профессионального обучения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 56/1 г. Челябинска» утверждается руководителем муниципального учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 5.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». С 1 января 2013 года формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению. Вместе с тем обязательными к применению продолжают оставаться формы документов, используемых в качестве первичных учетных документов, установленные уполномоченными органами в соответствии и на основании других федеральных законов (Информация Минфина РФ от 4 декабря 2012 г. N ПЗ-10/2012 "О вступлении в силу с 1 января 2013 г. Федерального закона от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (ПЗ - 10/2012)" (с изменениями).

10.2. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 56/1 г. Челябинска»

формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований ДОУ.

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

10.4. На выплату стимулирующей премии и оказание материальной помощи направляется часть средств, полученных в результате экономии фонда оплаты по итогам отчетного месяца, квартала, года.

10.5. Настоящее Положение утверждается заведующим МБДОУ, согласовывается с выборным профсоюзным комитетом.

10.6. Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансирования и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5. Предельная доля оплаты труда работникам административно- управленческому и вспомогательному персоналу в фонде оплаты труда не более 40%.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; **дворник; сторож , уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий**	6310

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; **повар**	6980

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	**помощник воспитателя**	7955

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	**музыкальный руководитель**	11760
3 квалификационный уровень	**Воспитатель;**	15680
4 квалификационный уровень	**учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)**	18480
1 квалификационный уровень	**инструктор по гигиеническому воспитанию**	9085
4 квалификационный уровень	**Педагог-психолог**	15680
4 квалификационный уровень	**тьютор**	18480

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	**делопроизводитель**	7385
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование **«ведущий»**	9590
	Контрактный управляющий	8460
	Ведущий бухгалтер,	9590

Должностной оклад руководителя

№ п/п	Учреждения	Группа по оплате труда
		IV
1.	Дошкольные образовательные учреждения	35600
Должностные оклады **заместителя руководителя по УВР, заместителя руководителя по АХЧ, главного бухгалтера** устанавливаются учреждением на 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.		
2	Дошкольные образовательные учреждения	24920

Приложения 1

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	размер выплаты стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма,)
1	2	3
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1	За сложность, напряженность:	До 100
2	За выполнение особо важных (срочных) работ	До 50
Выплаты за качество выполняемых работ		
3	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 100

Качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты заместителям заведующей ДОУ

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма, возможно суммирование процента по показателям п.п.1)
1.	***Заместитель заведующей по УВР***	
1.1.	**Выплаты за качество выполняемых работ до 100% (за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)**	
	Качественное и своевременное выполнение основных показателей деятельности ДОУ	10-100%

	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга образовательного процесса)	10-40%
	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении учреждения (методический совет, педсовет, родительский комитет и т.д.)	5-15%
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ	5-30 %
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5-30%
	Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства	10-30%
	Обеспечение строго соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками ДОУ	5-50%
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей воспитанников), сотрудников по поводу конфликтных ситуации, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5-30%
	Разработка учебных программ и методических пособий	10-100%
	Выступление педагогов на различных профессиональных форумах, семинаров, конференций	10-100%
	Разработка проектов и программ по усовершенствованию образовательного процесса	15-100 %
	Внедрение инновационных и информационных технологий в управление и образовательный процесс ДОУ	20%
	Участие педагогического коллектива ДОУ в мероприятиях района, города, региона и РФ	10-30%
	Активная работа с общественными, спортивными и творческими организациями	10%
	Высокий уровень организации и проведения методических мероприятий разных уровней на базе ДОУ (района, города, региона и РФ)	50%
	Результативное участие в конкурсах: • районных • городских областных	5-20%
	Участие в инновационной и научной методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ дошкольного воспитания, стабильности и рост качества обучения	20-50 %
	Публикация научно-практической деятельности в СМИ	15-30%
2.	***Заместитель заведующей по АХЧ***	
2.1	**Выплаты за качество выполняемых работ до 100% (за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)**	
	Обеспечение выполнений условий пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических условий помещениях в ДОУ	10-100%
	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охрана труда	10%

	Своевременное заключение договоров	10-100%
	Обеспечение строго соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности МОП	5-80%
	Укрепление и сохранность материально-технической базы ДОУ	10-75 %
	Отсутствие замечаний в актов и предписаниях контролирующих и надзорных органов	20 %
	Осуществление качественного контроля за работой МОП	20 %
	Отсутствие больничных листов у работников	10 %
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ДОУ	40-70%
	Своевременная подготовка ДОУ к новому учебному году и зимнему сезону	20-100 %
	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем, оборудованием ОП ДОУ и соблюдение исправной работы всего технологического и электрооборудования	20-100 %
	Высокая исполнительская дисциплина (своевременная подача сведений в контролирующие и обслуживающие организации, заключение договоров на обслуживание ДОУ, качественное ведение технической, хозяйственной документации, своевременность и качество оформления документации)	20-60 %
3.	***Главный бухгалтер***	
3.1	***Выплаты за качество выполняемых работ до 100%*****(за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)**	
	Своевременное и качественное исполнение календарного финансово плана, внедрение инновационных программ. Своевременное размещение документации на сайтах : bus.gov.ru ; nposapfir.ru ; info.gov74.ru/bars; svod.minfin74.ru, Платформа Государственных услуг (ПГС), ЕГИССО, БАРС-Портал муниципальных образований, АЦК-финансы, и д.р	10-100%
	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности. Своевременное предоставления ответов на запросы (ИФНС РФ, Прокуратура, УСЗН, Комитет по делам образования, ФСС, ПФР , МКУ «ЦОДОО», статистика)	10-100%
	Качественное ведение документации	10-40%
	Высокая эффективность по обеспечению строго соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы расходов и доходов	10-70%
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей воспитанников), сотрудников по поводу конфликтных ситуации, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10-80%
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10-35%
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	10-60%
	Соблюдение установленных лимитов на потребление тепло-энергоносителей	10-70%
	Ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности ДОУ	20-90%

	Разработка новых программ (разработка синхронизаций между программами, внедрения IT-технологий, ЭДО, положений, подготовка экономических расчетов	15-100%
	Внедрение рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета	10-100%
	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в оцениваемом периоде	25%

Качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты для учебно-воспитательного и прочего персонала

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма, возможно суммирование процента по показателям отдельно п.п.1 и отдельно п.п2)
1.	***Инструктор по гигиеническому воспитанию***	
1.1	***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100% (за сложность и напряженность)***	
	Разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля за оздоровлением детей	25-80 %
	Внедрение программ оздоровления воспитанников, привлечение к оздоровлению воспитанников родителей (законных представителей), участие в соревнованиях.	25-40%
	Высокий уровень организации работы по оздоровлению и физическому развитию дошкольников, низкий уровень заболеваемости воспитанников.	30-50%
	Выполнение плана функционирования ДОУ	30%
	Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)	30-50%
	Своевременность и качество оформления документации.	20-40%
2.2	**Выплаты за качество выполняемых работ до 100% (за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)**	
	Строгое соблюдение санитарных эпидемиологических норм	10-60%
	Проведение просветительской работы с персоналом ДОУ по соблюдению требований СанПин	10-30%
	Динамика снижения заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий	20-50%
	Качественное ведение документации, внедрение инновационных технологий	20%
	Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение контроля за организацией питания детей в соответствии с требованиями	40-50%

	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей воспитанников), сотрудников по поводу конфликтных ситуации, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10%
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10%
	Осуществление контроля за качеством работы работников пищеблока, МОП, ПП	10-30%
2.	***Воспитатели, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, музыкальный руководитель, педагог-психолог, тьютор***	
2.1	***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100% (за сложность и напряженность)***	
	Официально установленные достижения в инновационной деятельности, в исследовательской работе (разработка и внедрение авторских программ дошкольного воспитания), стабильность и рост качества воспитания и обучения детей, публикации научно-практической деятельности из опыта работы	25-70%
	Проведение методических мероприятий (мастер-классов и т.д.), конкурсов профессионального мастерства: • на уровне ДОУ • на уровне района • на уровне города	10-90%
	Качественная разработка авторских программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых информационных технологий	25-60%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, выполнение рекомендаций, требований реализуемой программы, проявление инициативы при замене временно отсутствующих педагогических работников)	25%
	Осуществление руководства профессиональными объединениями ДОУ, творческими лабораториями	20-30%
	Работу по организации обучения и воспитания детей с ОВЗ в условиях лекотеки ДОУ, с детьми-инвалидами	10-100%
	За сложность работы с детьми-инвалидами	10-100%
	За работу в составе городских методических объединений	20%

2.2	**Выплаты за качество выполняемых работ до 100% (за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)**	
	Организация и проведений мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	10%
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей воспитанников) на работу педагогов	10%
	Высокий уровень ведения установленной документации (номенклатуры дел)	10-20%
	Позитивная динамика состояния здоровья воспитанников	50%
	Образцовое содержание групп, залов, кабинетов, строгое соблюдение требований СанПина	10-80 %
	Качественная реализация технологии создания, развития и использования развивающей среды в группах в соответствии с установленными нормами. Совершенствование профессионального мастерства, повышение уровня квалификации.	15-30%
	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства	15 %
	Отсутствие больничных листов у педагогических работников	10 %
3.	***Помощник воспитателя:***	
3.1	***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%(за сложность и напряженность)***	
	Качественный уровень участия в образовательном процессе и выполнении особо важных поручений	25-50%
	Инициативность при замене временно отсутствующего МОП	20%
	Отсутствие больничных листов у работников	10%
	Проявление ответственного отношения к выполнению должностных обязанностей	20%
	Сохранность имущества и товароматериальных ценностей ДОУ	10-100%
	Сложность работы с детьми – инвалидами (в более тяжелых случаях индивидуальный подход к обслуживанию ребенка в ДОУ)	50-100%
3.2	***Выплаты за качество выполняемых работ до 100%*** **(за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)**	

	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение требований СанПина	50%
	Высокий уровень работы с детьми по формированию культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания, в реализации социально-игровых проектов в качестве ассистента воспитателя	20-50%
	Оперативность в выполнении заявок по устранению технических неполадок оборудования, обеспечение бесперебойной и безопасной работы технологического и электрооборудования	50%
	Содержание участков, территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	30-50%
	Высокий уровень в выполнении требований по эксплуатации и охране помещений и оборудования ДОУ.	30-80%
	Отсутствие жалоб со стороны персонала учреждения	10%
4.	**Работники пищеблока (повар, подсобный рабочий, кладовщик)**	
4.1	***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100% (за сложность и напряженность)***	
	Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин, повышение уровня понимания самоценности собственного здоровья и т.д.	20-100%
	Качество приготовлении пищи.	30-100%
	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризации.	20-100%
	Приготовление дополнительных блюд для детей аллергодерматозных	20-100%
4.2	***Выплаты за качество выполняемых работ до 100%*** **(за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)**	
	Строгое соблюдение технологии приготовления блюд	25-75%
	Выполнение требований СанПин по содержанию пищеблока и соблюдению норм питания детей	25-50%
	Проведение контроля за качеством питания детей в группах по определению уровня отношения детей к вкусовым качествам пищи,	10-20%

	учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей	
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	25%
	Своевременный и качественный контроль за качеством поставляемых продуктов питания	20-100%
5.	**Технические исполнители (уборщик производственных и служебных помещений, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)**	
5.1	***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%(за сложность и напряженность)***	
	Проведение генеральных уборок отличного качества	10-60%
	Отсутствие нарушений по результатам проверок санитарного состояния помещений.	20-80%
	Активное участие в общественной жизни ДОУ	30-100%
	Повышение уровня понимания работниками самоценности (организация восприятия объектов, достоинство профессии)	20%
	Отсутствие обращений родителей и сотрудников по поводу качества содержания помещений и материальных ценностей	30-100%
5.2	***Выплаты за качество выполняемых работ до 100%*** **(за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)**	
	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения ДОУ	50-100%
	Сохранность оборудования и предметов длительного пользования	15-30%
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	15-50%
	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования с целью профилактики и предотвращения аварийных ситуаций	20-100%
6.	***Учебно-вспомогательный персонал*** **(бухгалтер, делопроизводитель, контрактный управляющий)**	

6.1	***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%(за сложность и напряженность)***	
	Качественное ведение документации; Высокий уровень организации мероприятий и культуры рабочего места в соответствии с современными требованиями Обработка и анализ информации о ценах на товары, работы, услуги. Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления закупочной деятельностью.	20-90%
	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранению материальных ценностей	10-100%
	Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников по поводу оказания качества профессиональных услуг.	10-50%
	Выполнение отдельных служебных поручений непосредственного руководителя	30-60%
	Официально установленные достижения в работе (акты по итогам контроля, проверок, отсутствие предписаний) Своевременная сдача отчетности по СМП в соответствии с планом-графиком закупок.	20-40%
	Отсутствие больничных листов	10%
6.2	***Выплаты за качество выполняемых работ до 100%*****(за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)**	
	Разработка и внедрение новых программ, инструкций, уставов и положений.	20-100%
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	10-50%
	Выполнение работ по ведению бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций.	10-25%
	За выполнение работ по формированию, ведению и хранению, передачи данных бухгалтерской информации и электронного	10-100%

	документооборота.	
	Внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных (освоения платформ по работе с контрактами, первичной отчетности.	10-100%
	Высокий уровень выполнения особо важных заданий	20-50%
	Качественное ведение документации, своевременная отчетность, заключение договоров, работа в ЕИС	20-100%

Перечень, критерий и порядок определения выплат стимулирующего характера, для премирования работников МБДОУ «ДС № 56/1 города Челябинска»

№ п/п	Критерии для премирования	Рекомендуемый процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов работников или фиксированной суммой) (Возможно суммирование % по показателям)
1	2	3
	Сотрудники ДОУ	
1	В связи с праздничными, юбилейными датами, уходом на заслуженный отдых	До 100%
2	В связи с профессиональными праздниками	До 100%
	Зам. зав. по УВР	
1	Эффективность организации методического кабинета, наполнение виртуального методического кабинета на сайте д/с для самостоятельной работы педагогов	До 100%
2	Выполнение годового плана воспитательно-образовательной работы	До 100%
4	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников своевременность прохождения КПК, самообразование	До 100%

	педагогов.	
5	Высокий уровень организации и проведения открытых мероприятий, проводимых на уровне МБДОУ, района, области, участие педагогов в данных мероприятиях	До 100%
	Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятий различного уровня	До 100%
6	Высокий уровень организации контроля учебно-воспитательного процесса	До 100%
7	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 100%
8	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100%
	Инструктор по гигиеническому воспитанию	
1	Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников	До 100%
2	Выполнения плана функционирования ДОУ	До 100%
3	Качественный уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)	До 100%
4	Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ	До 100%
5	Своевременность и качество оформления документации	До 100%
6	За своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей	До 100%
7	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100%
	Главный бухгалтер, Бухгалтер, делопроизводитель, контрактный управляющий	До 100%
1	Качественное ведение документации	До 100%
2	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей	До 100%
3	Результаты проверок хозяйственно-финансовой деятельности	До 100%
4	Соблюдение графика отчетности	До 100%
5	Успешный исход дел в судах, решения исков в пользу ДОУ, соблюдения сроков заключения договоров, плана закупок и ЕИС	До 100%
	Зам. Зав. по АХЧ, кладовщик	
1	Обеспечение выполнений пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушений зафиксированных надзорными органами)	До 100%
2	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 100%
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 100%
4	Своевременность и качество оформления документации	До 100%
5	Соблюдение правил и норм хранения и выдачи продуктов в соответствии с СанПиНом	До 100%
6	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	До 100%
7	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100%
	Работники пищеблока (повар)	
1	Соблюдение правил и норм приготовления пищи в соответствии с СанПиНом	До 100%
2	Качество приготовления пищи	До 100%
3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	До 100%
4	Соблюдение графика уборки пищеблока	До 100%

5	За своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей	До 100%
4	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100%
	Младший обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)	
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 100%
2	Высокое качество выполнения заявок	До 100%
3	За своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей	До 100%
4	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100%
	Младший обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, подсобный рабочий)	
1	Содержание служебных помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 100%
2	Проведение генеральных уборок	До 100%
3	За своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей	До 100%
4	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100%
	Младший обслуживающий персонал (помощник воспитателя)	
1	Проведение генеральных уборок отличного качества	До 100%
2	Результаты проверок санитарного состояния помещений	До 100%
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к организации приёма пищи	До 100%
4	Соблюдение санитарно-гигиенических условий в помещениях группы	До 100%
5	За своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей	До 100%
6	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100%
	Младший обслуживающий персонал (сторож, дворник)	
1	Соблюдение мер антитеррористической защищённости	До 100%
2	Проявление ответственного отношения к должностным обязанностям	До 100%
3	За содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка	До 100%
4	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100%
	Педагогический персонал	
	Воспитатели	
1	Эффективность организации предметно-развивающей среды	До 100%
2	Снижение частоты обоснованных обращений родителей воспитанников, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	До 100%
3	За выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	До 100%
4	Своевременность и качество оформления документации	До 100%
5	Участие педагогов в семинарах, методической работе, конкурсах мероприятиях ДОУ	До 100%
6	Участие педагога и воспитанников в мероприятиях города, района	До 100%

7	За работу не предусмотренную должностными обязанностями	До 100%
9	За высокие результаты детей в районных, городских мероприятиях	До 100%
10	Участие в детских праздниках (в качестве персонажей, одна роль)	До 100%
11	Оформление родительских уголков в соответствии с требованиями	До 100%
12	Создание безопасных условий для пребывания детей в ДОУ	До 100%
13	За качественную подготовку и проведение утренников	До 100%
14	За подготовку участков к работе в летний, зимний период	До 100%
15	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100%
16	Выполнение особо важных заданий	До 100%
	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, музыкальный работник, педагог-психолог, тьютор	
1	Организация взаимодействия с родителями	До 100%
2	Результативное участие педагога или воспитанников в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня	До 100%
3	Продуктивное участие педагога в системе методической деятельности ДОУ	До 100%
4	Качественное и творческое проведение утренников и других мероприятий на уровне ДОУ	До 100%
5	За подготовку учреждения к новому учебному году	До 100%