Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации МБДОУ «ДС № 413 г.Челябинска»
_____Л.М.Исупова
«_____»_____2021г.

Бушуева Лариса Анатольевна

Подписано цифровой подписью: Бушуева Лариса Анатольевна
DN: 1.2.643.3.131.1.1=120C373435313031333435343037, 1.2.643.100.3=120B3036333930343530323535, email=200586ab@gmail.com, c=RU, st=Челябинская область, l=Челябинск, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД №413 Г. ЧЕЛЯБИНСКА", givenName=Лариса Анатольевна, sn=Бушуева, cn=Бушуева Лариса Анатольевна
Дата: 2021.12.17 14:55:11 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ«ДС № 413 г.Челябинска»
_____Л.А.Бушуева
«_____»_____2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 413 г. Челябинска»

Настоящее положение разработано на основе:

1. Трудового кодекса РФ (заработная плата, условия оплаты труда главы 20, 21) от 30.12.2001г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями;
2. Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
3. О порядке распределения в 2019–2021 годах бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственных федеральных казенных учреждений в целях сохранения целевых показателей в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597;
4. Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол N 13;
5. Постановления Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
6. Закона Челябинской области «О предоставлении субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях и внесении изменения в статью 7 Закона Челябинской области «Об образовании в Челябинской области» от 19.12.2013 № 617-ЗО (в ред. Законов Челябинской области от 28.10.2015 N 237-ЗО, от 26.12.2016 N 476-ЗО, от 06.09.2017 N 571-ЗО, от 01.12.2020 N 268-ЗО);
7. Решения Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 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»;
8. Решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» (с изм. от 22.02.2011 N 22/22, от 27.03.2012 N 33/9, от 20.11.2012 N 38/20, от 18.12.2012 N 39/11, от 25.06.2013 N 43/20, от 24.06.2014 N 52/17, от 25.08.2015 N 12/23, от 29.03.2016 N 19/18, от 29.11.2016 N 26/25, от 27.02.2018 N 38/22, от 22.10.2019 N 3/15, от 27.10.2020 N 13/4, от 24.11.2020 N 14/18)
9. Постановления правительства Челябинской области №275-П от 11 сентября 2008 года и №132-П от 31 августа 2010 года;
10. Приказа 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 от 13 мая 2019 года N 234;

11. Устава МБДОУ «ДС № 413 г. Челябинска».

Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 413 г. Челябинска». Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности МБДОУ «ДС № 413 г. Челябинска» по реализации уставных целей.

Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «ДС № 413 г. Челябинска» (далее ДС № 413), регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

12. Система оплаты труда работников 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.

I. Общие положения

13. Система оплаты труда работников ДС № 413, 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.

14. Система оплаты труда работников ДС № 413 устанавливается с учетом:

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

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) настоящего Положения;

7) мнения представителей работников МБДОУ «ДС № 413 г.Челябинска».

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

16. 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 ДС № 413. За счет средств областного бюджета путем предоставления субвенций местному бюджету оплата труда производится заведующему, педагогическим работникам, помощникам воспитателя. Оплата труда остальных должностей ДС № 413 производится из местного бюджета.

II. Основные условия оплаты труда

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

18. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников

учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

20. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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

22. 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.

23. 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.

24. Месячная заработная плата работника 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.

III. Порядок исчисления заработной платы

25. Установление нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается заведующим ДС № 413 с учетом мнения представителя трудового коллектива.

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

27. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

28. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников ДС № 413 осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

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

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

31. 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).

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

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

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

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

35. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска (приложение 3).

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

37. Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

38. Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования.

39. 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

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	38653	36311	33851	29050	26589

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения 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.

42. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 4 к настоящему Положению.

43. 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.

44. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

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

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

47. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы

трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к настоящему Положению.

48. 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.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

49. К выплатам компенсационного характера относятся:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

50. Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях (с изменениями на 20 февраля 2014 года)».

51. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, конкретизируются в трудовых договорах работников (приложение 7).

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

53. 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03 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».

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 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.

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

55. Размер районного коэффициента определятся 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».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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 такой 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, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

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

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

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 часов 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 Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

6) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной 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.

Включает в себя:

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

Работникам МБДОУ, непосредственно занятым работой с воспитанниками в специальных (коррекционных) группах, производится оплата пропорционально отработанному времени в размере 20%.

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

VII. Виды выплат стимулирующего характера

57. К выплатам стимулирующего характера относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением 2 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 N 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 N 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 N 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 N АП-1073/02.

58. К выплатам стимулирующего характера относится оплата за работу с детьми-инвалидами. Надбавка за работу с детьми-инвалидами устанавливается работникам, непосредственно обеспечивающим воспитательный процесс и обслуживание ребенка-инвалида за фактические дни посещения. На условиях полного пребывания ребенка-инвалида в ДОУ, фонд оплаты труда за работу с ребенком-инвалидом распределить следующим образом:

(в рублях)

Должность	Фонд оплаты труда за работу с ребенком-инвалидом от 3-х лет (статья 211)
Воспитатель	1000,00
Воспитатель	1000,00
Музыкальный руководитель	200,00
Педагог-психолог	500,00
Помощник воспитателя	300,00
Итого:	3 000,00

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

60. Выплаты стимулирующего характера могут быть снижены или не выплачены работникам полностью в случае:

-нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по охране труда;

-наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника.

61. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой ДС № 413 на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

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

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

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

65. Размер разовых стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется Комиссией на основании критериев (приложение № 5) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником.

66. С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

67. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании протокола заведующий издает приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат

работникам МБДОУ.

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

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

VIII. Порядок оказания материальной помощи

70. Из фонда оплаты труда учреждения работникам ДС № 413 может быть оказана материальная помощь к отпуску на лечение, на оздоровление, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть близких родственников сотрудника (родителей, супругов) - 3 000 руб.;
- при предоставлении ежегодного отпуска - 4 000 руб.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи - 1 000 руб.;
- на оздоровление - 4 000 руб.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой и иными обстоятельствами:

- юбилейная дата, свадьба - 2 000 руб.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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

71. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий ДС № 413 на основании письменного заявления работника по согласованию с представителем трудового коллектива.

72. Решение об оказании материальной помощи заведующему ДС № 413 принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления по согласованию с представительным органом работников.

IX. Порядок премирования

73. Приказом заведующего ДС № 413 могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) по итогам работы за отчетный период. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Выплата премий производится: по итогам работы за отчетный период: начало и конец учебного года, календарного года, месяца, квартала, шести и девяти месяцев, к юбилейным и праздничным датам в пределах фонда оплаты труда.

74. Размер премии определяется на основании приложения 6 к настоящему Положению.

75. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

76. Воспитателям, помощникам воспитателей 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 30% тарифной ставки (оклада). Выплата премии производится раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом.

X. Заключительные положения

77. Штатное расписание утверждается заведующим ДС № 413 и содержит наименование должностей, сведения о количестве штатных единиц и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных

форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

78. Фонд оплаты труда работников ДС № 413 формируется на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставляемых ДС № 413 на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств, централизованных главным распорядителем средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

79. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждения, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ в пределах выделенных средств.

80. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера в бюджетных учреждениях после внесения изменений в расчет нормативных затрат.

81. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий ДС № 413 вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 413 г. Челябинска»

Квалификационный уровень	Профессиональная квалификационная группа	Профессии рабочих и должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня	Кухонный рабочий; уборщик территории; кладовщик; сторож; уборщик служебных помещений; кастелянша; рабочий по стирке и ремонту спецодежды	4416
1 квалификационный уровень	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	Повар	4975
2 квалификационный уровень	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	Плотник, слесарь-электрик	5920
1 квалификационный уровень	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	Делопроизводитель	4921
2 квалификационный уровень	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Заведующий хозяйством	5813
3 квалификационный уровень	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Шеф-повар	6254
2 квалификационный уровень	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Программист	6705
1 квалификационный уровень	Группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Помощник воспитателя	5920
1 квалификационный уровень	Группа должностей педагогических работников	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9600
3 квалификационный уровень	Группа должностей педагогических работников	Воспитатель; методист, педагог-психолог	12800
4 квалификационный уровень	Группа должностей педагогических работников	Старший воспитатель; учитель-логопед	15100
1 квалификационный уровень	Средний медицинский и фармацевтический персонал	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	5500
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня	Ведущий бухгалтер	7822
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня	Бухгалтер	7370
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня	Бухгалтер	6705
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня	Контрактный управляющий	6705

3 квалификационный уровень	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17652

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 413 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 413 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность	до 100
2)	выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
3)	за работу в качестве члена в составе городских методических	20
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	за наличие ученой степени:	
	- «кандидат наук» по профилю учреждения	10
	- «доктор наук» по профилю учреждения	15
	наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный	10

	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»	
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет:	
	педагогическим работникам, помощникам воспитателей учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 до 5 лет	15
	- от 5 лет и выше	20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
	- I квалификационную категорию	10
	- высшую квалификационную категорию	20
	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15
	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям; - помощникам воспитателя	 1000 рублей 500 рублей
6.	Премиальные выплаты:	
	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30
	по итогам работы за отчетный период	до 150
	итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200

<1> При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника.

<2> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<3> В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

<4> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются

коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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 предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

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.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 413 г. Челябинска»

Показатели оценки сложности руководства муниципальным дошкольным образовательным учреждением

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т.ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями),	дополнительно за каждого воспитанника	0,2

	охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационн ой категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационн ой категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов, отделений, иных мест осуществления образовательной деятельности	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		25
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
	- сенсорной комнаты		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других	за каждый вид	20

	сооружений, гаражей		
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15.	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 413 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю и главному бухгалтеру
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 413 г. Челябинска»

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени:	
	- "кандидат наук" по профилю образовательного учреждения	10
	- "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <*>:	
	- "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам	10

	(шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения".	
4.	Премиальные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 413 г. Челябинска»

Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам МБДОУ

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

	временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) 9.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Старший воспитатель	1. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов
	2. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов
	3. Результативное участие педагогов или воспитанников МБДОУ в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня
	4. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе)
	5. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ
	6. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса
	7. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) 8.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Инструктор по гигиеническому воспитанию	1. Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников
	2. Выполнение плана функционирования ДОУ
	3. Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)
	4. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля
	5. Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ
	6. Своевременность и качество оформления документации
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) 9.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Работники бухгалтерии	1. Разработка новых программ, подготовка экономических расчетов
	2. Качественное ведение документации
	3. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей
	4. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей
	5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности
	6. Соблюдение графика отчетности
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники

	безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) 9.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Младший обслуживающий персонал (помощники воспитателя)	1. Проведение генеральных уборок отличного качества
	2. Результаты проверок санитарного состояния помещений группы
	3. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	4. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса
	5. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) 9.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Заведующий хозяйством	1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушений зафиксированных актами надзорных органов)
	2. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов
	3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	4. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса
	5. Своевременность и качество оформления документации
	6. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	7. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) 8.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Работники пищеблока, кладовщик	1. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПиН
	2. Качество приготовления пищи
	3. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций
	4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций
	5. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	6. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) 8.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПиН
	2. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций
	3. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных

	организаций
	4. Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки
	5. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	6. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) 7.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.
Младший обслуживающий персонал (плотник, дворник, рабочий по обслуживанию здания, уборщик)	1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок
	2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда
	3. Результаты проверок надзорных организаций
	4. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) 5.Высокий уровень деятельности в ходе выполнения своих обязанностей, точные, безошибочные действия работника в творческом использовании и применении им своей подготовленности.

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

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

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

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

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 413 г. Челябинска»

Показатели, влияющие на размер премирования работников МБДОУ

№ п\п	Категории работающих	Показатели премирования	Размер премии в %
1	Заведующий хозяйством, главный бухгалтер, бухгалтер	-результаты финансово-экономической и хозяйственной деятельности за истекший финансовый год; -результаты приёма ДОУ к новому учебному году и отопительному сезону; -показатели исполнительской дисциплины (соблюдение графика отчётности); -результаты проверок вышестоящих надзорных организаций и инвентаризации	До 15%
2	Старший воспитатель	-творческое внедрение новейших технологий в практику; - итоги работы по управлению повышением	До 150%

		профессионального уровня педагогов (количество аттестуемых педагогов за учебный год); - результаты участия ДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях; – результаты исполнения образовательного мониторинга ДОУ; - показатели исполнительской дисциплины.	
3	Инструктор по гигиеническому воспитанию	- выполнение натуральных норм питания; - уровень заболеваемости; - сбалансированность питания детей в МБДОУ; - результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; - процент функционирования МБДОУ; - результаты проведения медицинских осмотров сотрудников МБДОУ; - показатели исполнительской дисциплины.	До 150%
4	Специалисты (учитель-логопед, педагог-психолог, муз. руководитель)	- творческое внедрение новейших технологий в практику; - результаты участия ДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях; - результаты исполнения образовательного мониторинга ДОУ; - показатели исполнительской дисциплины.	До 150%
5	Воспитатели	- выполнение плана по дням функционирования группы; - результаты участия в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, - результаты исполнения образовательного мониторинга группы (диагностика); -творческое внедрение новейших технологий в практику; - своевременность внесения родителями группы оплаты за пребывание детей в ДОУ; - итоги выпуска детей в школу; - показатели исполнительской дисциплины.	До 150%
6	Помощники воспитателя	-результаты проверок санитарного состояния групповых помещений; - показатели исполнительской дисциплины.	До 150%
7	Младший обслуживающий персонал (плотник, дворник, рабочий по обслуживанию здания, уборщик)	-результаты приёма ДОУ к новому учебному году и отопительному сезону; - показатели исполнительской дисциплины.	До 200%
8	Работники пищеблока: повар, подсобный рабочий	- результаты проверок санитарного состояния пищеблока; - результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; -показатели исполнительской дисциплины	До 200%
9	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша	- результаты проверок санитарного состояния прачечной и склада; - результаты проверок вышестоящих надзорных организаций и инвентаризации; - показатели исполнительской дисциплины	До 200%

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 413 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 413 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных группах	
1)	за работу по адаптированным основным программам дошкольного, образования	20 %
2)	работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся	20 %
3)	работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах	20 %
4)	работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15 %
5)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования):	
	воспитателям	1 000 рублей
	помощникам воспитателей	500 рублей
6)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %

Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.