

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МБДОУ ДС № 207



М.В. Баганова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ ДС № 207



Е.В. Пономарева



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 207 г. Челябинска»**

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников
МБДОУ «ДС № 207 г. Челябинска»

«29» 01 2024 г.

Челябинск, 2024 г.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников МБДОУ ДС № 207, (далее - Положение), разработано:

- В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

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

- В соответствии с решением 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 соответствии с решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 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 соответствии с решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019 № 3/15 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- В соответствии с решением 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 г. Челябинска»;

- В соответствии с решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 г. № 14/8 «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 г. Челябинска в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) на 3% работникам муниципальных учреждений, на которых не распространяются указы Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики, от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

- В соответствии с Решением 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 г. Челябинска в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) на 5,2 % работникам

муниципальных учреждений, на которых не распространяются указы Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики;

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

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

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ ДС № 207, учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска (далее – учреждение).

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 -4 к настоящему Положению.

7. 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.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с

учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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

10. 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.

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

12. 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 ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

13. 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.

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы: 36 часов в неделю /воспитатели общеобразовательных групп, старший воспитатель/.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

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

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

19. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы:

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

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

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

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

22. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

24. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, 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, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

25. 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.

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в размере 4 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) - помощнику воспитателя, 8% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) –повару.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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 № 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.

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

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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.

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;

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;

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 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 35 % 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) 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 не образует нового должностного оклада, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7) Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (см. Приложение 5/1) включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях;

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

29. 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;
- премиальные выплаты за победу (участие) в конкурсах профессионального мастерства;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, 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 5 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 учреждений 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 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

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

32. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным и бюджетным 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.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

33. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров 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 приведены в приложении 6 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

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

37. 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 |

38. Размер должностного оклада руководителя учреждения по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлен в приложении 7 к настоящему Положению.

39. 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, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

40. 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 6 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, 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.»;

41. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.»

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

43. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

44. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

45. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

46. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

47. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

48. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

50. Выплаты стимулирующего характера заместителю 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 6 к настоящему Положению.

51. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, 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.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

52. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

53. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на

достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

54. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

55. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения (Приложение 8).

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

56. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

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».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
|----------------------------|--|--------------|
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений | 6 310 |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
|----------------------------|---|--------------|
| 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; водитель автомобиля | 6 980 |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7 260 |
| 1 | 2 | 3 |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7 670 |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 8 905 |

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
|----------------------------|---|--------------|
| 1 квалификационный уровень | Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель ; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор | 7 385 |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
|----------------------------|---|--------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; инспектор; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник | 7 505 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 7 810 |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
|----------------------------|---|--------------|
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер ; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт | 8 460 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 8 625 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 9 040 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 9 590 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 10 405 |

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования**

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

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
|----------------------------|--|--------------|
| 1 квалификационный уровень | Вожатый; помощник воспитателя ; секретарь учебной части | 7 955 |

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного
персонала второго уровня

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
|----------------------------|---|--------------|
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 8 255 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 8 480 |

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
|----------------------------|---|--------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель ; старший вожатый | 11 760 |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 квалификационный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 13 835 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 15 680 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель ; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 18 480 |

Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
|----------------------------|--|--------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 19 425 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 23 005 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ ДС № 207

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

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
|----------------------------|--|--------------|
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию | 9 085 |
| 2 квалификационный уровень | Медицинская сестра диетическая | 9 685 |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; | 10 415 |
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной | 13 050 |
| 5 квалификационный уровень | Старшая медицинская сестра | 14 520 |

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

| Уровень квалификации | Должности | Оклад (рублей) |
|----------------------------|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 5 квалификационный уровень | Контрактный управляющий | 8 460 |
| 6 квалификационный уровень | Контрактный управляющий | 8 625 |
| 7 квалификационный уровень | Контрактный управляющий; ведущий специалист | 9 040 |
| 8 квалификационный уровень | Ведущий специалист | 9 590 |

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»».

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам муниципальных учреждений, подведомственных
Комитету по делам образования города Челябинска**

| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| 1.1 | За сложность, напряженность: | 1%-100% |
| 1.2 | за дополнительные виды работ, не предусмотренных должностными обязанностями, без освобождения от основной работы | 1%-100% |
| 1.3 | Выполнение особо важных и срочных работ | 1%-50% |
| 2. Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| 2.1 | За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | 1%-100% |
| 3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет¹ | | |
| 3.1 | педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже | |

¹ Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

| | | |
|---|---|----------------|
| | работы: - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше | 10 15 20 |
| 4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников | | |
| 4.1 | педагогическим работникам: - I квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию | 10 20 |
| 5. Премияльные выплаты | | |
| 5.1 | по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) | 1%-150% |
| 5.2 | по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу | 1%-200% |
| 5.3 | ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям 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% |
| 5.4 | К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения), с уходом на пенсию | 1%-100% |
| 5.5 | К государственным праздникам, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации - «День дошкольного работника», «День учителя», «Международный женский день», «День защитника Отечества» | 1%-100% |
| 5.6 | за победу (участие) в конкурсах профессионального мастерства | 1%-100% |
| 5.7 | <i>Иные поощрительные и разовые выплаты:</i> | |
| | за подготовку к учебному году | 1%-100% |
| | за создание безопасных условий пребывания детей в ДОУ и отсутствие травматизма | 1%-100% |
| | за участие в конкурсах | 1%-100% |
| | за участие в выставке цветов и плодов | 1%-100% |
| | за проведение праздников, развлечений для детей | 1%-100% |
| | за творческий подход в решении задач поставленных перед коллективом | 1%-100% |
| | выплата за содержание помещений и территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН; | 1%-100% |
| | выплата за участие в общественно полезном труде (субботник, ремонтные работы и др.); | 1%-100% |
| | выплата по итогам проверок. | 1%-100% |
| | выплата за проведение и соблюдение энергосберегающих мероприятий; | 1%-100% |
| | выплата за высокий уровень исполнительской дисциплины; | 1%-100% |
| | выплата за высокий уровень организации питания; | 1%-100% |
| | выплата за добросовестное выполнение должностных обязанностей; | 1%-100% |
| | выплата за качественное и своевременное выполнение финансовых отчетов. | 1%-100% |

Примечания:

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

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

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5/1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ ДС № 207

**Критерии эффективности деятельности работников учреждения
для установления выплат стимулирующего характера**

| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера/критерии эффективности деятельности работников учреждения | Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
|---------------------------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. За сложность, напряженность | | |
| 1.1 | за ведение официального сайта ДОО, официальных страниц (сообществ) в социальных сетях | 1%-100% |
| 1.2 | за ведение документации по ИППРА, ПМПК | 1%-100% |
| 1.3 | интенсивность и напряженность работы при подготовке к новому учебному году (выполнение ремонтных работ, санитарно-гигиенические мероприятия и т.д.) | 1%-100% |
| 1.4 | эффективность разработки документов правового характера | 1%-100% |
| 1.5 | оформление и участие в проведении закупок товаров, работ, услуг конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) в целях повышения эффективности, результативности осуществления закупок учреждением | 1%-50% |
| 1.6 | эффективная работа в разработке планов закупок, планов-графиков | 1%-20% |
| 1.7 | своевременное размещение отчетов заказчика в сети интернет, предусмотренных законодательством Российской Федерации и иными нормативными | 1%-100% |

| | | |
|--|---|---------|
| | правовыми актами о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд. | |
| 1.8 | своевременное размещение информации о деятельности, в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки на официальном сайте ДОУ или блоге педагога (группы) в сети интернет | 1%-100% |
| 1.9 | наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта | 1%-100% |
| 1.10 | выполнение общественных нагрузок | 1%-50% |
| 1.11 | увеличение объема работ в осенне-зимний, весенне-летний период (участие в общественно-полезном труде субботниках, озеленение участков, уход за цветами, уборка листвы, снега) | 1%-100% |
| 1.12 | создание безопасного образовательного процесса, отсутствие травматизма у детей | 1%-100% |
| 1.13 | разработка нормативно-правовых документов (программа развития, основная образовательная программа, годовой план, рабочая программа педагога) | 1%-100% |
| 1.14 | напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций (эпидемия, грипп) | 1%-100% |
| | целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств, в том числе отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | 1%-100% |
| 1.15 | соблюдение договорной и финансовой дисциплины | 1%-100% |
| 1.16 | формирование списков, учет и движение воспитанников, посещающих МБДОУ в электронной системе «Электросад» | 1%-100% |
| 1.17 | оказание помощи педагогам в создании условий для формирования здорового образа жизни у детей дошкольного возраста и родителей (уголок здоровья, санитарные бюллетени) | 1%-100% |
| 1.18 | эстетическое оформление блюд | 1%-100% |
| 1.19 | оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах, ремонт белья | 1%-100% |
| 1.20 | содержание в надлежащем состоянии территории детского сада | 1%-100% |
| 2. За выполнение особо важных (срочных) работ | | |
| 2.1 | срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций | 1%-50% |
| 2.2 | оперативное выполнение особо важных заданий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оборудования, хозяйственного и мягкого инвентаря | |

| | | |
|--|--|---------|
| 2.3 | соблюдение санитарно-гигиенических правил в групповом помещении | |
| 3. За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | | |
| 3.1 | соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей | 1%-100% |
| 3.2 | за организацию и проведение семинаров, конкурсов, открытых мероприятий, мастер-классов и т.д. на базе ДОО | 1%-100% |
| 3.3 | за участие в семинарах, открытых мероприятиях, мастер-классах и т.д. на уровне района, города, области | 1%-100% |
| 3.4 | за участие в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах на уровне района, города, области | 1%-100% |
| 3.5 | за подготовку педагогических работников к аттестации | 1%-100% |
| 3.6 | за творческий подход к организации образовательного процесса, внедрение нетрадиционных форм работы | 1%-100% |
| 3.7 | обобщение педагогического опыта по экспериментальной и инновационной деятельности на всех уровнях | 1%-100% |
| 3.8 | за качественную подготовку и участие воспитанников в творческих, интеллектуальных конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях | 1%-100% |
| 3.9 | за проведение массовых мероприятий с воспитанниками | 1%-100% |
| 3.10 | использование информационно-коммуникативных технологий в работе с детьми и родителями | 1%-100% |
| 3.11 | эффективность психолого-педагогической работы с детьми ОВЗ | 1%-100% |
| 3.12 | повышение профессиональной компетентности педагогов (работа в творческой группе, выступление на педагогическом совете, методических часах, участие в семинарах и т.д.) | 1%-100% |
| 3.13 | проведение и организация методических мероприятий по обмену опытом на всех уровнях | 1%-100% |
| 3.14 | за наставничество, поддержку молодых специалистов | 1%-100% |
| 3.15 | за отсутствие жалоб со стороны работников ДОО, родителей (законных представителей) воспитанников | 1%-100% |
| 3.16 | за индивидуальную работу с воспитанниками по вопросам питания | 1%-100% |
| 3.17 | за эффективность проведения здоровьесберегающих мероприятий, низкий процент заболеваемости в группе | 1%-100% |
| 3.18 | за создание безопасных условий пребывания воспитанников в ДОО, отсутствие травматизма | 1%-100% |
| 3.19 | за результативность коррекционной работы с воспитанниками | 1%-100% |
| 3.20 | за участие в мероприятиях ДОО (праздниках, выставках, мастер-классах, семинарах, круглых столах) | 1%-100% |
| 3.21 | за подготовку помещений, территории ДОО к различным мероприятиям, изготовление реквизитов | 1%-100% |
| 3.22 | за создание благоприятных условий, развивающей | 1%-100% |

| | | |
|------|--|---------|
| | среды в группе | |
| 3.23 | за обеспечение сохранности здания, материальных ресурсов, обеспечение порядка в вечернее и ночное время | 1%-100% |
| 3.24 | за оперативность выполнения заявок по устранению различных неполадок | 1%-100% |
| 3.25 | за своевременное и качественное предоставление отчетности | 1%-100% |
| 3.26 | за высокое качество ведения документации (планы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний) | 1%-100% |
| 3.27 | за своевременное размещение информации на официальном сайте www.bus.gov.ru | 1%-100% |
| 3.28 | за своевременное размещение информации в системе «Сапфир», «Барс» | 1%-100% |
| 3.29 | за соблюдение сроков размещения информации в единой информационной системе www.zakupki.gov.ru | 1%-100% |
| 3.30 | за выполнение норм питания | 1%-100% |
| 3.31 | за организацию контроля за деятельностью пищеблока | 1%-100% |
| 3.32 | за качественную подготовку групповых помещений, зданий к новому учебному году и отопительному периоду | 1%-100% |
| 3.33 | за обеспечение санитарно-гигиенического режима в помещениях и на территории | 1%-100% |
| 3.34 | за экономию энергетических ресурсов | 1%-100% |
| 3.35 | за организацию и проведение ремонтных работ в зданиях и на территориях ДОО | 1%-100% |
| 3.36 | за проведение генеральных уборок | 1%-100% |
| 3.37 | за проведение регулярного мелкого ремонта мебели, оборудования, помещений | 1%-100% |
| 3.38 | за содержание в рабочем состоянии компьютерной и офисной техники | 1%-100% |
| 3.39 | за высокое качество приготовления блюд | 1%-100% |
| 3.40 | за участие в субботниках, озеленении участков, уборке листвы, снега | 1%-100% |
| 3.41 | качественное соблюдение и выполнение основных гигиенических и противоэпидемических мероприятий в соответствии с СанПиН | 1%-100% |
| 3.42 | высокое качество приготовления блюд, обработки оборудования и инвентаря | 1%-100% |
| 3.43 | своевременное и качественное представление месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности | 1%-100% |
| 3.44 | отсутствие замечаний со стороны контрольно-надзорных и проверяющих органов | 1%-100% |
| 3.45 | качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, контроль за полным и своевременным поступлением родительской платы | 1%-100% |
| 3.46 | аккуратное содержание складских помещений, отсутствие нарушений в приеме продуктов питания | 1%-100% |
| 3.47 | поддержание в отличном состоянии малых форм и оборудования на участках учреждения | 1%-100% |

| | | |
|----------|---|--|
| № п/п | Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от оклада или фиксированная сумма) |
|----------|---|--|

Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и отдельными учащимися:

| | | |
|----|---|---------------------------|
| 1) | работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах (комбинированных) группах | 20% |
| 2) | работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям; - помощникам воспитателя, младшим воспитателям | 1000 рублей 500 рублей |
| 3) | работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений (в структурных подразделения образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях | 15% |
| 4) | работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 20% |

<1> выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

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

Критерии, влияющие на размер премиальных выплат

Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 3 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Критерии определяются на каждый отчетный период комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются протоколом.

- 3 балла применяются в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;
- 2 балла применяются в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;
- 1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности частично отсутствуют.
- 0 баллов применяются в случае, если результаты этого вида деятельности полностью отсутствуют.

Воспитатель

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка от 0 до 3-х |
|-------|---|--------------------|
| 1 | Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям | |
| 2 | Организация взаимодействия с родителями: - активное участие в социальных проектах; | |
| | - качество информационных материалов; | |
| | - отсутствие родительской задолженности по оплате | |
| 3 | Своевременное и качественное ведение документации (планы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний) | |
| 4 | Качественное взаимодействие и своевременное выполнение указаний рекомендаций и админ ДОУ | |
| 5 | Взаимодействие сотрудников в подготовке и участии в мероприятиях ДОУ: - подготовка помещений, территории | |
| | - изготовление реквизитов и пособий к мероприятиям | |
| | - исполнение ролей | |
| 6 | Создание предметно-развивающей среды, согласно требованиям ФГОС | |
| 7 | Качественное выполнение СанПиН - санитарное состояние групповых помещений | |
| | - своевременное выполнение режимных моментов | |
| | - организация питания | |
| 8 | Соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников | |
| 9 | Выполнение муниципального задания: - коэффициент посещаемости (Д/функц/Д/рабочиеX100) | |
| | - пропуск одним ребенком (К/проп по бол/спис.число) | |
| | - выполнение детодней (план/факт) | |
| 10 | Компетентность педагога: - самообразование | |
| | - КПК | |
| | - общение, подача информации | |
| 11 | Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья: - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | |
| | - соблюдение ТБ | |
| | - отсутствие вредных привычек | |
| | Итого: 33 (балла) = 100% | |

Инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка в баллах от 0-3 |
|--------------------------------|---|------------------------|
| 1 | Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (мониторинг) | |
| 2 | Своевременное и качественное ведение документации | |
| 3 | Обеспечение сохранности материальных ценностей | |
| 4 | Взаимодействие сотрудника в подготовке и участии в мероприятиях ДООУ: | |
| | - подготовка помещений, территории | |
| | - изготовление реквизитов и пособий к мероприятиям | |
| 5 | Компетентность педагога: | |
| | - самообразование | |
| | - КПК | |
| 6 | Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья: | |
| | - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | |
| | - соблюдение ТБ | |
| | - отсутствие вредных привычек | |
| Итого:18(баллов) = 100% | | |

Заместитель заведующего по УВР, заведующий СП

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка в баллах от 0-3 |
|---------------------------------|---|------------------------|
| 1 | Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов | |
| 2 | Принятие мер по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников | |
| 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 МБДОУ | |
| 6 | Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса | |
| 7 | Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) | |
| | Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья: | |
| | - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | |
| | - соблюдение ТБ | |
| | - отсутствие вредных привычек | |
| ИТОГО: (21 балл) = 100% | | |

Заместитель заведующего по АХЧ

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка в баллах от 0-3 |
|--------------------------------|---|------------------------|
| 1 | Обеспечение требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ | |
| 2 | Своевременное обеспечение ДОУ оборудованием, моющими и дезинфицирующими средствами | |
| 3 | Высокий уровень организации и контроля за качеством, количеством продуктов, условиями их хранения | |
| 4 | Эффективность работы с МОП | |
| 5 | Своевременное и качественное ведение отчетной документации. Организация инвентарного учета имущества ДОУ, проведение инвентаризации имущества | |
| 6 | Контроль за сохранностью материальных ценностей, здания, помещений, территории и оборудования участков | |
| 7 | Контроль за качеством и своевременностью выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению | |
| 8 | Подготовка учреждения к новому учебному году | |
| 9 | Творческий подход к решению стоящих задач | |
| 10 | За выполнение особо важных (срочных) работ | |
| 11 | Участие в субботниках | |
| 12 | За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | |
| 13 | Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья: - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | |
| | - соблюдение ТБ | |
| | - отсутствие вредных привычек | |
| Итого:39(баллов) = 100% | | |

Контрактный управляющий

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка в баллах от 0-3 |
|-------|---|------------------------|
| 1 | своевременное материально-техническое обеспечение образовательного процесса; | |
| 2 | обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, <u>охраны труда</u> ; | |
| 3 | своевременная отчетность | |
| 4 | качественное ведение документации | |
| 5 | эффективная работа с поставщиками | |
| 6 | Контроль за сохранностью материальных ценностей, здания, помещений, территории и оборудования участков | |
| 7 | Контроль за качеством и своевременностью выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению | |
| 8 | Подготовка учреждения к новому учебному году | |
| 9 | Творческий подход к решению стоящих задач | |
| 10 | За выполнение особо важных (срочных) работ | |
| 11 | своевременная настройка работы оборудования, настройка сайтов, необходимых в работе МБДОУ. | |
| 12 | За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | |
| 13 | Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья: - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | |
| | - соблюдение ТБ | |
| | - отсутствие вредных привычек | |

Итого:39(баллов) = 100%

Главный бухгалтер, бухгалтер

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка баллах от 0-3 | в |
|--------------------------------|--|----------------------|---|
| 1 | Строгое выполнение функциональных обязанностей - высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности; | | |
| 2 | Соблюдение сроков сдачи бухгалтерской отчетности; | | |
| 3 | Подготовка и сдача персонифицированного и налогового учета; | | |
| 4 | Выполнение анализа финансово-хозяйственной деятельности; | | |
| 5 | Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений | | |
| 6 | Постановка учета внебюджетных средств | | |
| 7 | высокая результативность работы с внебюджетными средствами (от приносящей доход деятельности) соблюдение финансовой дисциплины; | | |
| 8 | высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности | | |
| 9 | высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (разработка новых программ и положений и т.п.); | | |
| 10 | За личный вклад работника в достижение эффективности работы Учреждения: - высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей; | | |
| | - безукоризненное исполнение Положения об учетной политике ДОУ; | | |
| | - отсутствие замечаний по итогам проверок различного уровня. | | |
| 11 | Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья: - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | | |
| | - соблюдение ТБ | | |
| | - отсутствие вредных привычек | | |
| Итого:33(баллов) = 100% | | | |

Специалист по кадрам

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка баллах от 0-3 | в |
|-------|--|----------------------|---|
| 1 | Строгое выполнение функциональных обязанностей | | |
| 2 | Своевременно организывает внедрение, ведение (в том числе автоматизированное) и развитие систем документации, включая электронные документы. | | |
| 3 | Качественно подготавливает отчетные документы для вышестоящих организаций, готовит служебные письма, справки | | |
| 4 | Своевременно и грамотно оформляет трудовые договора и личные дела, устраивающихся на работу сотрудников, обрабатывает и оформляет передачу личных дел сотрудников в архив. | | |
| 5 | Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений | | |
| 6 | Ведение табеля учета посещения воспитанников ДОУ | | |
| 7 | высокая результативность работы с внебюджетными средствами (от | | |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| | приносящей доход деятельности) соблюдение финансовой дисциплины; | |
| 8 | высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности | |
| 9 | Соблюдает законность целей и способов обработки персональных данных сотрудников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения. | |
| 10 | Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья: - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | |
| | - соблюдение ТБ | |
| | - отсутствие вредных привычек | |
| Итого:30(баллов) = 100% | | |

Инструктор по гигиеническому воспитанию

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка баллах от 0-3 | в |
|---------------------------------|--|----------------------|---|
| 1 | Обеспечение санитарно –гигиенических условий в помещениях ДОУ | | |
| 2 | Контроль за физическим развитием и состоянием здоровья детей | | |
| 3 | Контроль за организацией питания | | |
| 4 | Проведение профилактических мероприятий | | |
| 5 | Оформление тематических выставок | | |
| 6 | Своевременное и качественное оформление документации | | |
| 7 | Своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений | | |
| 8 | Подготовка учреждения к новому учебному году | | |
| 9 | Творческий подход к решению стоящих задач | | |
| 10 | Участие в субботниках | | |
| 11 | За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения | | |
| 12 | По итогам работы за отчетный период | | |
| 13 | Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья: - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | | |
| | - соблюдение ТБ | | |
| | - отсутствие вредных привычек | | |
| Итого:396(баллов) = 100% | | | |

Обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал помощник воспитателя

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка баллах от 0-3 | в |
|-------|--|----------------------|---|
| 1 | Качественное и своевременное проведение генеральных уборок | | |
| 2 | Содержание помещений и территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН | | |
| 3 | Оперативность устранения технических неполадок по заявкам | | |
| 4 | Для помощников воспитателя: помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса | | |
| 5 | Участие в общих мероприятиях (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) | | |
| 6 | Участие в субботниках | | |
| 7 | Подготовка учреждения к новому учебному году | | |
| 8 | Сохранность оборудования и инвентаря | | |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| 9 | Отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям (законным представителям). | |
| 10 | Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья: | |
| | - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | |
| | - соблюдение ТБ | |
| | - отсутствие вредных привычек | |
| Итого:30(баллов) = 100% | | |

**Обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал
(рабочий по комплексному обслуживанию,
рабочий по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных
помещений, дворник, сторож)**

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка в баллах от 0-3 |
|--------------------------------|---|------------------------|
| 1 | Качественное и своевременное проведение генеральных уборок | |
| 2 | Содержание территории, здания и помещений ДООУ в надлежащем состоянии, в соответствии с требованиями СанПиН | |
| 3 | Оперативность устранения неполадок по заявкам, в том числе технических | |
| 4 | личный вклад в оснащение ДООУ; | |
| 5 | Участие в общих мероприятиях (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) | |
| 6 | Участие в субботниках | |
| 7 | Подготовка учреждения к новому учебному году | |
| 8 | Сохранность оборудования и инвентаря | |
| 9 | Отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям (законным представителям). | |
| 10 | Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья: | |
| | - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | |
| | - соблюдение ТБ | |
| | - отсутствие вредных привычек | |
| Итого:30(баллов) = 100% | | |

**Обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал
(повар, подсобный рабочий)**

| № п/п | Основание для стимулирующих выплат | Оценка в баллах от 0-3 |
|-------|--|------------------------|
| 1 | Своевременное и качественное выполнение обязанностей с надлежащим качеством, отсутствие замечаний по санитарному содержанию пищеблока, в соответствии с требованиями СанПиН; | |
| 2 | Строгое выполнение технологии приготовления пищи; | |
| 3 | Оперативность устранения технических неполадок по заявкам | |
| 4 | высокое качество приготовления пищи; | |
| 5 | Участие в общих мероприятиях (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) | |
| 6 | Участие в субботниках | |
| 7 | Подготовка учреждения к новому учебному году | |
| 8 | Сохранность оборудования и инвентаря | |
| 9 | Отсутствие обоснованных жалоб, корректное отношение к детям и родителям (законным представителям). | |

| | | |
|----|--|--|
| 10 | Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья: | |
| | - отсутствие больничных листов временной нетрудоспособности | |
| | - соблюдение ТБ | |
| | - отсутствие вредных привычек | |
| | Итого:30(баллов) = 100% | |

**Показатели оценки сложности руководства
муниципальным дошкольным образовательным учреждением**

| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
|-------|--|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания) | из расчета за каждого воспитанника | 0,3 |
| 2. | Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы) | дополнительно за каждого воспитанника | 0,2 |
| 3. | Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении | дополнительно за каждого воспитанника | 0,2 |
| 4. | Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2) | дополнительно за каждого воспитанника | 0,2 |
| | | дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому | 0,3 |
| 5. | Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения | за каждые 50 человек | 15 |
| 6. | Количество работников в муниципальном учреждении | за каждого работника | 1 |
| | | дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории | 0,5 |
| | | дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории | 1 |
| 7. | Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении | за каждую группу | 10 |
| 8. | Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности*** | за каждый филиал, отделение | 50 |

| | | | |
|-----|--|-------------------|----|
| 9. | Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8 | за каждое здание | 20 |
| 10. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: | за каждый вид | |
| | - спортивного зала | | 10 |
| | - тренажерного зала | | 10 |
| | - спортивной площадки | | 15 |
| | - стадиона | | 25 |
| | - бассейна | | 25 |
| | - музея | | 5 |
| | - актового зала | | 5 |
| | - музыкального зала | | 5 |
| | - прогулочных площадок (за каждую) | | 5 |
| | - кабинета изобразительной деятельности | | 5 |
| | - комплекса (игрового, компьютерного, спортивного) | | 5 |
| | - информационно-издательского центра | | 5 |
| | - кабинета логопеда | | 5 |
| | - кабинета психолога | | 5 |
| | - кабинета дефектолога | | 5 |
| | - кабинета лечебной физкультуры | | 5 |
| | - прачечной | | 5 |
| | - учебной предметной лаборатории | | 10 |
| 11. | Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности | | 15 |
| 12. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада | за каждый вид | 20 |
| 13. | Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей | за каждый вид | 20 |
| 14. | Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса | за каждую единицу | 10 |

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

| № п/п | Тип учреждения | Размеры должностных окладов (рублей) | | | | | |
|----------|---------------------------------------|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Группа по оплате труда | | | | | |
| | | высшая | I | II | III | IV | V |
| 1. | Дошкольные образовательные учреждения | - | 47 365 | 44 500 | 41 485 | 35 600 | 32 585 |

Перечень и размеры выплат материальной помощи сотрудникам МБДОУ

| №п/п | Перечень выплат материальной помощи | Размер выплат (руб.) |
|------|---|----------------------|
| 1. | Тяжелое финансовое положение | 8 000 |
| 2. | Длительное лечение, оздоровление | 4 000 |
| 3. | Смерть сотрудника (материальная помощь выплачивается семье) | 4 000 |
| 4. | Несчастный случай и ЧС | 4 000 |
| 5. | Юбилейная дата, свадьба, рождение ребенка | 4 000 |
| 6. | Ежегодный отпуск сотрудника | 4000 |