

Муниципальное бюджетное  
дошкольное образовательное  
учреждение  
«Детский сад № 35 г. Челябинска»  
Россия, 454004, г. Челябинск,  
ул. Университетская Набережная, 90

Утверждено  
Заведующий  
МБДОУ «ДС № 35  
г. Челябинска»  
Н.М. Пупкова



приказ № 105  
«11» 11 2015 г.

## Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МБДОУ «ДС № 35 г. Челябинска»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 35 г. Челябинска» (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».

- 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».

- Решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014г № 52/17, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам образования города Челябинска, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

- Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»

- Решением Челябинской городской Думы от 27.03.2012 № 33/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»

- Решением Челябинской городской Думы от 25.06.2013 № 43/20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»

- Решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23 «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».

- Федерального Закона от 14.12.2015г № 376 – ФЗ «О внесении изменений в статью 1 82- ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

- Постановления Министерства труда Российской Федерации № 88 от 21.04.1993г. «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады).
- Постановления Правительства Российской Федерации № 678 от 08.08.2013г. «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
- Приказ Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014г. «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». (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).
- Решением Челябинской городской Думы от 24.12.2013 № 47/61 «Об утверждении методики расчета и нормативов фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Челябинска».
- Закон Челябинской области от 19.12.2013г 617-ЗО « 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». (Данным законом предусмотрен перечень должностей работников общеобразовательных учреждений, оплата труда которых осуществляется за счет субвенций из областного бюджета).

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 35 г.Челябинска» (далее – учреждения).

3. Заработная плата работников МБДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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 учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым 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) мнения общего собрания трудового коллектива.

## II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты, которые указываются в трудовом договоре с работником.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждения устанавливается в соответствии с перечнем профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих. (Приложение № 1)

Согласно регионального соглашения о минимальной заработной плате в Челябинской области на 2015 год:

МРОТ в бюджетной сфере установлен с 1.01.2015г равный 5965 рублей.

МРОТ в бюджетной сфере установлен с 1.07.2015г равный 6100 рублей.

Соглашение подписано 31.12.2014г, вступает в силу с 01.01.2015г и действует до заключения нового соглашения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.129, 133.1. ТК РФ). Месячная заработная плата работника не отработавшего за этот период норму рабочего времени, исчисляется пропорционально фактически отработанному времени.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V 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. Выплаты стимулирующего характера, условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения (Приложение 3,4,5,6).

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 учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

### **III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

12. 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.

13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенного Приказом Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014г. «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».

13.1 Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам; учителям-логопедам.

13.2 Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям;

13.3 Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

13.4 Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре

13.5 Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктом 13.3.

13.6 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю: старшим воспитателям

организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, педагогам-психологам;

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах.

14. 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.

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

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

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

#### IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

17. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за час:

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

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

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

19. 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).

#### V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

20. 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.

21. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются федеральными, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов

актами самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

22. 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.

23. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;

- на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

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

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

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

В случае, если 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.

24. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых устанавливается в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 к настоящему Положению.

25. 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 определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-

20 «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 некоторых районах Казахской ССР».

В Челябинской области установлен, равный 15%.

26. 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;

Выплаты данного пункта производятся, согласно приказа заведующего % отношении к окладу либо в абсолютном размере в соответствии со ст. 151 ТК РФ

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;

Выплаты данного пункта производятся, согласно приказа заведующего % отношении к окладу либо в абсолютном размере в соответствии со ст. 151 ТК РФ

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;

Выплаты данного пункта производятся, согласно приказа заведующего % отношении к окладу либо в абсолютном размере в соответствии со ст. 151 ТК РФ

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;

В соответствии со ст. 112, 113, 153 ТК РФ

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 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 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;

За работу в ночное время - **35%** от оклада в соответствии со ст. 96 ТК РФ

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период" (ст. 99 ТК РФ в редакции Закона N 90-ФЗ).

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;

В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

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

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

- за работу в отдельных классах, группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных классах, группах или с отдельными обучающимися (далее - коррекционные классы, группы) - 20 %;

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

- за работу с детьми-инвалидами работникам, непосредственно обеспечивающим воспитательный процесс и обслуживание.

## VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

27. 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 (Приложение 3,4,5,6).

28. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются 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.

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.

Работникам МБДОУ может выплачиваться премия по итогам участия в федеральных, региональных и городских, районных мероприятиях, в связи с памятными, юбилейными и праздничными датами.

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.

29. 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.

30. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме 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.

При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отметить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

#### Премияльные выплаты.

Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета.

Премии начисляются за фактически отработанное время. За работу в праздничные дни, сверхурочное время премия начисляется на одинарный оклад.

Премия выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, премия выплачивается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

Ежеквартальная премия воспитателям и помощникам воспитателей производится 1 раз в квартал в месяце, следующим за отчетным периодом (При наличии экономии ФОТ).

При рассмотрении премии учитывается:

#### Для педагогов:

- Плановая наполняемость групп ежедневно:  
(группы для детей с тяжелыми нарушениями речи — 12 человек)
- Отсутствие травматизма
- Ежедневное наличие плана
- Ежедневное создание развивающей среды в соответствии с планом работы
- Личностная культура педагога (внешний вид педагога и детей, порядок на рабочем месте и в группе, взаимодействие с коллегами, родителями и детьми и с позиции личностной ориентированной модели)
- Сохранность имущества (игрушек, инвентаря)
- Творческое отношение к работе (обмен и передача передового опыта коллегам)



#### Учебные специалисты:

- Наличие плана на каждый день
- Своевременное проведение педагогической диагностики
- Своевременное проведение запланированных мероприятий
- Согласование своей деятельности с педагогами на группах
- Обработка результатов, дальнейшее планирование индивидуальной работы с каждым ребенком
- Организация праздников, досуга, развлечений, выставок, спортивных праздников, информации для родителей

#### Помощника воспитателя:

- Чистота и порядок в групповых комнатах
- Помощь воспитателям в проведении учебного процесса
- Помощь в организации прогулок, экскурсий, проведении групповых родительских собраний
- Внешний вид в соответствии с выполняемой работой
- Культура общения с детьми

#### Шеф – повара, повара, подсобного рабочего:

- Качества приготовления пищи
- Выдача готовой продукции по графику
- Чистота и порядок в помещении кухни
- Внешний вид
- Культура общения

#### Главного бухгалтера, бухгалтера:

- Своевременное и правильное оформление документов
- Предоставление отчетности по срокам
- Соблюдение затрат по смете учреждения.

#### **Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее невыплату:**

1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
5. Обоснованные жалобы родителей на педагога (на низкое качество учебно-воспитательной работы), за невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики.
6. Детский травматизм по вине работника.
7. Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).
8. Увеличение детской заболеваемости, связанное с нарушением санитарного режима, режима питания.
9. Отрицательное отношение к сохранности материально-технической базы.
10. Пассивность в части жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МБДОУ и на других городских и районных мероприятиях.
11. Наличие ошибок в ведении документации.
12. Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, конфликтные ситуации).

Все случаи депремирования рассматриваются руководителем МБДОУ и Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера в индивидуальном порядке в каждом случае.

## **VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, АУП УЧРЕЖДЕНИЯ**

31. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

32. 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. (Приложение 2).

33. 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».

34. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями.

В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по сложности 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. (Приложение 2)

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

Соотношение средней заработной платы руководителя 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.

35. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры, решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и закрепляется в трудовом договоре.

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом 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.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при осуществлении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом 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, осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в составе 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.

38. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

39. Заработная плата заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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 данного учреждения.

- заместитель заведующего по УВР – на 10%;

- заместитель заведующего по АХР – на 30%;

- главный бухгалтер – на 30%

40. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и 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 и закрепляются в трудовом договоре.

41. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и 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, 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.

## VIII. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

42. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях на пластиковые банковские карты.

43. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (коллективным договором, трудовым договором):

- за первую половину текущего месяца не позднее 25 числа текущего месяца;

- оставшуюся сумму - не позднее 10 числа месяца, следующего за текущим.

44. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными нерабочими днями выплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

45. В день выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме подлежащей выплате.

46. Изменение размера и условий оплаты труда работников МБДОУ осуществляется на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

## IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

Основной персонал 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 учреждения - работники учреждения, 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.

49. 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 законодательством муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

50. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах, условия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается, за счет экономии фонда оплаты труда, на основании приказа заведующей.

### Материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

Материальная помощь выплачивается (выделяется) сотрудникам учреждения с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и др. обстоятельств:

- при потере близких родственников работника учрежденич (родителей, супруга(и), детей).
- в случае смерти работника (выплачивается родственникам);
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующим документом;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, землетрясение, наводнение и др. форс-мажорные обстоятельства).

При выплате материальной помощи учитывается время, проработанное членом коллектива в данном учреждении.

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

ПРИНЯТ

Общим собранием работников

МБДОУ ДС № 35

протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение 1**

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 35 г. Челябинска»



УТВЕРЖДАЮ Заведующий

Н.М. Пупкова

(1-5 стр.)

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих 1**

1 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»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
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	2382

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
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	2530
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	2958
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным	3108

4 квалификационный уровень	справочником работ и профессий рабочих Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	3602
----------------------------	---	------

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих 1**

1 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.)
1-4 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	2501

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1-4 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; инспектор; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	2740
2-4 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	2958
3-4 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3490
4-4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3692

3-4 квалификационный уровень  
 Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской 4652

**Профессиональная квалификационная группа  
 «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3-4 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	3812
2-4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4049
3-4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4288
4-4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4526
5-4 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4995

**Профессиональная квалификационная группа  
 «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3-4 квалификационный уровень	Начальник отдела (службы)	7193
2-4 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	8174
3-4 квалификационный уровень	Руководитель (директор, начальник, заведующий) структурного подразделения	12722

При применении должностного наименования «заместитель» общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

**Профессиональные квалификационные группы  
 должностей работников образования 1**

1 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-й квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	2740

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	3097
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	3216

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8400
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8715
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8925
4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	10500

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-	10469



	производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	
2-4 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11088

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

### Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников 1

1) 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 «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2-4 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра; сестра-хозяйка; фасовщица	3056

#### Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2-4 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	4284
2-4 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	4400
3-4 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	4484
4-4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной	4883
5-4 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5271

**Приложение № 2**

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 35 г. Челябинска»

УТВЕРЖДАЮ Заведующий



Н.М. Пупкова

(1 - 3 стр.)

**Показатели оценки сложности руководства МБДОУ ДС № 35 г. Челябинска**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Баллы	Итого
1	2	3	4	5	6
1	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0.3	342	102.6
2	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0.2	17	3.4
3	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0.2	2	0.4
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	1	0.2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0.3	0	0.0
5	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15	2	30.0
6	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1	90.5	90.5
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0.5	8	4.0

		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1	1	1.0
7	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10	0	0.0
8	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50	0	0.0
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	0	0.0
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид			
	- спортивного зала		10	1	10.0
	- тренажерного зала		10	0	0.0
	- спортивной площадки		15	2	30.0
	- стадиона		25	0	0.0
	- бассейна		25	0	0.0
	- музея		5	0	0.0
	- актового зала		5	0	0.0
	- музыкального зала		5	1	5.0
	- прогулочных площадок (за каждую)		5	12	60.0
	- кабинета изобразительной деятельности		5	0	0.0
	- комплекса (игрового, компьютерного, спортивного)		5	0	0.0
	- информационно-издательского центра		5	0	0.0
	- кабинета логопеда		5	2	10.0
	- кабинета психолога		5	1	5.0
	- кабинета дефектолога		5	1	5.0
	- кабинета лечебной физкультуры		5	0	0.0
	- прачечной		5	2	10.0
	- учебной предметной лаборатории		10	0	0.0
11	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15	1	15.0

12	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20	1	20.0
13	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20	1	20.0
14	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10	0	0.0
				Всего	422.1

Исходя из набранного количества баллов, МБДОУ ДС № 35 г.Чедябинска относится к III группе по оплате труда руководителя:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов	Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда
		III	III
1	2	3	
1.	Дошкольные образовательные учреждения	от 301 до 500	30300



**Критерии разработанных показателей, оценивающих эффективность труда работника по должностям «Педагогического персонала»**

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

№	Критерий	Методика расчета/показатель	Расчет баллов/баллы	Самооценка с формулой расчета	Итоговый балл по результатам работы комиссии
1	Посещаемость	Кол-во д/дней месяца : Списочное кол-во детей группы*кол-во раб дней *100%	90-100%-3 балла 80-90%-2 балла 70-80%-1 балл менее 70%-0 баллов		
2	Заблеваемость	Кол-во дней пропусков по болезни : общее количество дней пропуска всеми детьми группы* 100 %	До 5 % - 3балла 5%-10%-2балла 10-15%-1 балл Свыше 15%-0 баллов		
3	Участие детей в конкурсах	Участие группы воспитанников в конкурсах, проводимых в ДОУ, районе, городе	Активное (результаты в виде грамот)-2 балла Посредственное-1 балл 1 балла		
4	Методическая деятельность	Наличие публикаций разного уровня, в том числе на сайте ДОУ	2 балла – д/с 4 балла – район 6 баллов - город 2 балла		
		Выступление на конференциях, педсовете, совещаниях разного уровня (Д/с, район, город)	2 балла		
		Участие в инновационной работе	2 балла		
		Систематизация дидактического материала оценивается 2 раза в год (октябрь, март)	2 балла		
		Создание методических разработок	2 балла		
		Участие в работе профессиональных объединений	2 балла		
5	Дополнительная педагогическая нагрузка	Организация кружковой работы в детском саду	10 баллов		
6	Участие педагога в культурном досуге ДОУ	Участие в угреннике на другой группе	2 балла		

№	Критерий	Индикаторы качества	Методы оценки	Формы	Единица измерения
1	Соблюдение сроков жизни и здоровья детей	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе (отсутствие карантина)	Отсутствие замечаний (балла)	
2		Наличие динамики в развитии воспитанников в сравнении с предыдущим периодом (по итогам мониторинга: сентябрь, май)	Уровень освоения программы	0-1-2 балла	
3			Эффективность коррекционной работы	0-1-2 балла	
			Результаты нервно-психического развития детей раннего возраста	0-1-2 балла	
			Уровень подготовки детей к обучению в школе	0-1-2 балла	
4	Взаимодействие с родителями		Отсутствие долгов по родительской плате	Долгов менее 500руб.-2 балл	
			Взаимодействие с родителями, имеющее значительный вклад в организацию деятельности ДС	2 балла	
			Активное участие родителей в социальных проектах	2 балла	
5	Использование предметно-развивающей среды в образовательном процессе оценивается 2 раза в год (ноябрь, август)		Отсутствие конфликтов, жалоб	Жалоб и конфликтов не зафиксировано-1 балл	
			Соответствие ФГОС	2 балла	
			Соответствие реализуемой программы	1 балл	
			Соответствие комплексно-тематическому планированию	1 балл	
6	Работа с документацией		Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы; журналы групп)	Документация ведется правильно, сдается своевременно-2балла	

№	Критерий Снятие баллов	Методика расчета баллов За конфликтное поведение отсутствие в коллективе, нарушение трудовой дисциплины	Снижение балла	Максимальный балл
I		Жалобы родителей группы	Снимается 4 балла Конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ (район, город) - минус 6 баллов Снимается 4 балла	
		Распространение инфекции в группе (длительный карантин)	Снимается 4 балла	
		Долги по родительской плате (более 2-х родителей с долгом)	Снимается 4 балла	
		Наличие травм воспитанников	Снимается 4 балла	
I	Дополнительные баллы	Подмена отсутствующих педагогов (не своей группы)	1 неделя - 2 балла 2 недели - 3 балла 3 недели - 4 балла 4 недели - 5 баллов 1 балл	
		Отсутствие больничного листа в отчетном месяце	1 балл	
		Работа на группах раннего возраста	4 балла	
		Выполнение обязанностей помощника воспитателя	1 неделя - 2 балла 2 недели - 4 балла 3 недели - 6 баллов 4 недели - 8 баллов	

Примечание: 1 балл = 5 % оклада работника

**Приложение № 4**

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 35 г. Челябинска»

УТВЕРЖДАЮ Заведующий

Н.М. Пупкова

(1 - 3 стр.)



**Перечень, размеры и порядок**

**определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 35 г. Челябинска», подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска**

	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
2.	за сложность, напряженность	до 100
3.	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
4.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
5.	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
6.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
7.	за наличие ученой степени:	
8.	- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	до 10
9.	- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 15
10.	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки 2:	до 10
11.	- «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;	
12.	- «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;	
13.	- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник	



	среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет 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 работы:	
	- 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:	
1)	педагогическим работникам:	
	- за II квалификационную категорию	10
	- I квалификационную категорию	20
	- высшую квалификационную категорию	30
2)	работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	20
3)	за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях:	
	Работникам филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста в данных учреждениях.	
	- воспитателям;	1000 рублей
	- помощникам воспитателя, младшим воспитателям	500 рублей
6.	Премияльные выплаты:	
1)	по итогам работы за отчетный период (месяц, год)	до 100
2)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу (месяц, год)	до 150
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

Значения пунктов:

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.

3) 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.

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

5) 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.

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

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

8) 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.

9) 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**

к Положению

об оплате труда работников  
МБДОУ «ДС № 35 г. Челябинска»

УТВЕРЖДАЮ Заведующий



Н.М. Пупкова  
(1 - 2 стр.)

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам МБДОУ «ДС № 35 г. Челябинска», подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска**

	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
3	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
4	Выплаты за качество выполняемых работ	
5	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
6	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
7	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
8	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»,	до 10

	<p>«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;</p> <p>- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>- 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».</p>	
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)	до 100

Примечания к пунктам:

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

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

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

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

УТВЕРЖДАЮ Заведующий Н.М. Пулкова  
(1 - 7 стр.)

**Критерии разрабатанных показателей, оценивающих эффективность труда работника  
по должностям «Административно – управленческого персонала»**

платы за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты:

Должность	Критерий	Методика расчета/показатель	Расчет баллов/баллы	Периодичность выставления баллов / Самооценка с формулой расчета	Итоговый балл по результатам работы комиссии
Главный бухгалтер	За своевременность и качество выполняемой работы (Ведение первичной документации без замечаний, выдача справок сотрудникам)	Своевременное заполнение	5 баллов	ежемесячно	
	Своевременность произведения начислений и перечислений платежей (налогов, взносов)	Своевременное осуществление	3 балла	ежемесячно	
	Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутренних резервов, кредиторской задолженности, доведения необходимой информации до заведующей	Своевременное осуществление	5 баллов	ежемесячно	
	За отсутствие задолженности по заработной плате, возникшей по вине главного бухгалтера		5 баллов	ежемесячно	

индивидуальности (своевременную выплату отпускных, расчета при увольнении сотрудника)	5 баллов	ежемесячно		
За соблюдение сроков оплат договоров поставщикам продуктов	5 баллов	ежемесячно		
Своевременное освоение доведенных бюджетных средств	3 балла	ежемесячно		
Соблюдение сроков предоставления отчетности в подведомственные организации.	2 балла	ежемесячно		
Соблюдение в помещении бухгалтерии правил хранения документаций, противопожарных и санитарных правил	2 балла	ежемесячно		
Оказание работникам методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа	2 балла	ежеквартально		
Самообразование	3 балла	ежеквартально	Повышение квалификации, посещение семинаров, обзор метод. литературы, статей.	
За выполнение производственных показателей	10 баллов	ежеквартально		
Соблюдение сроков предоставления отчетности в фонды (ПФР, ФСС)	5 баллов	ежеквартально		
Соблюдение сроков предоставления деклараций в Налоговую инспекцию	3 балла	ежеквартально		
За рациональное использование внебюджетных средств	10 баллов	ежеквартально		
За своевременную сдачу бухгалтерской отчетности	5-10 баллов	ежеквартально		
За отсутствие нарушений финансовой дисциплины, целевое использование бюджетных средств				

	Соблюдение законодательства РФ: по итогам (результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов)	10 баллов	год	
	Своевременное освоение доведенных бюджетных средств	10 баллов	год	
	Выполнение мероприятий внутреннего контроля по плану работы бухгалтерии	5 баллов	год	
	Своевременная сдача годовой бухгалтерской отчетности	10 баллов	год	
	Своевременное и качественная подготовка экономических расчетов	5-10 баллов	год	
	Отсутствие больничного листа в отчетном месяце	2 балла	ежемесячно	
дл. баллы	За нарушение трудовой дисциплины	- 2 балла	ежемесячно	
аффные баллы	Наличие подтвержденных жалоб и претензий со стороны родителей, работников	-3 баллов - зафиксировано	Ежеквартально	

	За участие педагогов в мероприятиях разного уровня: - выступление на конференциях, семинарах, мастер-классах и т.д. районного, городского и областного уровней;	5-10 баллов	ежемесячно	
	За организацию инновационной деятельности (внедрение новых технологий обучения, разработок.)	5 баллов	ежемесячно	
	За работу с родителями (привлечения их участия в мероприятиях разного уровня, количество случаев благодарности от родителей)	3 балла	ежемесячно	
	За выполнение плановых показателей (по детодням и дням функционирования, за снижение показателей по заболеваемости детей)	2 балла	ежемесячно	
	Результативность подготовки учреждения к новому учебному году	10 баллов	9 мес	
	Уровень организации отдыха и оздоровления воспитанников в летний период	3 балла	9 мес	
	Информационное обеспечение деятельности учреждения ( дистанционное участие в мероприятиях разного уровня, наличие, обновление блога, сайта)	5 баллов	квартал	
	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов, своевременное	5 баллов	квартал	



	по квалификации педагогов в отдел кадров.				
	Обеспечение высокого качества образования: - положительная динамика усвоения детьми разделов реализуемых программ	5 баллов	год		
	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях разных уровней : количество детей ставших лауреатами/победителями	5 баллов	год		
	Сохранение контингента воспитанников ( к уровню на начало учебного года по данным статистической отчетности)	4-8 баллов	год		
	Обеспечение прав граждан на получение доступного и бесплатного образования	3 балла	год		
	Соблюдение законодательства РФ: по итогам ( результатам) проверок вышестоящих, надзорных органов)	5-10 баллов	год		
	Отсутствие обеспокоенных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	10 баллов	год		
	За нарушение трудовой дисциплины	- 2 балла	ежемесячно		
фные баллы	Наличие подтвержденных жалоб и претензий со стороны родителей, работников	-3 баллов - зафиксировано	Ежеквартально		

Соблюдение сроков предоставления отчетности			3-5 балла	Ежемесячно	
Материально-техническое обеспечение ДОО (сохранность)			10-12 балла	Ежемесячно	
Контроль по заключенным договорам объемов исполнения, соответствия спецификаций с предоставленными документами при приходе продуктов.			5 баллов	Ежемесячно	
Контроль за качеством поставляемой продукции от поставщиков, своевременное заключение договоров			3 балла	Ежемесячно	
Своевременный приход продуктов питания, их списания в соответствии с меню, контроль за выдачей продуктов и остатков на складе.			5 баллов	Ежемесячно	
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (Организация бесперебойной работы на группах, кухни и т.п)			3-8 баллов	Ежемесячно	
За рациональное использование тепло-водо-энергоресурсов			10 баллов	Ежеквартально	
Обеспечение комплексной безопасности участников образовательного процесса			5-10 баллов	Ежеквартально	
Обеспечение высокого качества санитарно-эпидемиологического режима в ДОО			10 баллов	Ежеквартально	
Своевременная подготовка оприходования основных средств, присвоению инвен. номеров			5-10 баллов	Ежеквартально	

	требований пожарной и электробезопасности, охраны труда				
	Результативность подготовки учреждения к новому учебному году		10 -15 баллов	9 мес	
	Потребление топливно-энергетических ресурсов в пределах утвержденных лимитов		10 баллов	год	
	Контроль и сохранность за материально технической базой, основными средствами учреждения		10 баллов	год	
аффные баллы	За нарушение трудовой дисциплины		- 2 балла	ежемесячно	
	Наличие подтвержденных жалоб и претензий со стороны родителей, работников		-3 баллов - зафиксировано	Ежеквартально	

сечание: 1 балл = 2 % оклада работника



## Критерии оценки труда работников МБДОУ «ДС № 35 г. Челябинска»

### 1. Выплаты за сложность, напряженность работы

#### 1.1. Помощник воспитателя

За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	35
Своевременность, оперативность и качество в выполнении карантинных мероприятий	35
Активное участие в мероприятиях ДОУ, посвященных здоровьесбережению воспитанников	30

#### 1.2. Бухгалтер

Высокий уровень принятия управленческих решений, самостоятельности и исполнительской дисциплины	20
Выполнение работы в запланированном объеме и выше	20
Интенсивность труда при выполнении и своевременной сдаче налоговой, бухгалтерской и других форм отчетности и информации по ДОУ	20
Исполнение утвержденного бюджета ДОУ по бюджетным и внебюджетным средствам	20
Высокий профессионализм и качество выполняемой работы	20

#### 1.3. Контрактный управляющий

Отсутствие замечаний к составлению прогноза бюджета ДОУ на очередной год	25
Отсутствие обоснованных замечаний руководителя и контролирующих органов	25
Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики	25
Высокий профессионализм и качество выполняемой работы	25

#### 1.4. Делопроизводитель

Образцовое состояние личных дел работников и воспитанников ДОУ	20
Высокое качество осуществления контроля состояния трудовой дисциплины в ДОУ и соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка	10
Качественное ведение в соответствии с утвержденными инструкциями книг регистрации приказов, журнала учета трудовых книжек	20
Своевременный контроль учета входящей документации и сроков её исполнения	20
Регулярное ведение номенклатуры дел и архивной деятельности	20
Ведение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	10

#### 1.5. Программист

Ведение системного учета и анализа показателей использования электронной техники	50
Качественное выполнение работ по установке программ, отслеживание их функционирования	50

#### 1.6. Инженер по охране труда

Своевременное проведение инструктажей по охране труда и осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда в ДОУ	20
Систематическое повышение профессиональных знаний по охране труда	30

Соблюдение правил внутреннего распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности	20
Осуществление проверок, обследований технического состояния здания, оборудования, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств индивидуальной защиты работников	30

### 1.7. Инструктор по гигиеническому воспитанию

Качественное и своевременное ведение служебной документации, бракеражных журналов, составление перспективного меню	20
Своевременное и качественное взаимодействие с поликлиникой	20
Качественный контроль исполнения работниками пищеблока и вспомогательного персонала требований СанПиН	30
Осуществление контроля своевременности прохождения профилактических медицинских осмотров работниками ДОО	30

### 1.8. Шеф-повар, повар

Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	20
Строгое соблюдение технологии, своевременность приготовления блюд, полноту вложения сырья в соответствии с рецептурой, качество готовой продукции	20
Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	20
Ответственное отношение к сохранности оборудования и инвентаря пищеблока	10
Беседы с детьми о правильном питании	10
Соответствие условий осуществления питания санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения производственного технологического процесса	20
Соответствие условий осуществления технологического процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	20
Повышенная культура обслуживания, проведение дней национальной кухни, других технологических мероприятий	10
Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес работников пищеблока со стороны родителей воспитанников, педагогов	10
Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала пищеблока	10

### 1.9. Кладовщик

Погрузо-разгрузочные работы	20
Своевременность сдачи в бухгалтерию меню, картотеки учета продуктов питания, качественное заполнение документации	20
Соблюдение сроков реализации продуктов, условия их хранения	20
Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в ведении сопроводительной документации	20
За интенсивность работы, связанную с посещением ДОО большим количеством детей (фактическая посещаемость по ДС свыше 75%)	20

### 1.10. Подсобный рабочий

Погрузочно-разгрузочные работы	20
Экономия моющих средств, воды, электроэнергии	30
Содержание в чистоте помещении пищеблока и кухонного инвентаря	30
За интенсивность работы, связанную с большим количеством детей (фактическая посещаемость по ДС свыше 75%)	20

### 1.11. Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды

Погрузочно-разгрузочные работы	10
--------------------------------	----

ного  
вно в  
ении  
ний и  
ний и  
нная  
нове

труда  
рых в  
чиков

труда  
орода  
стном  
ущий  
тного  
труда

енных

ния об  
делам

делам

делам

33 «О

Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны контролирурующих организаций	10
Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах	30
Пошив шторм, спец. костюмов для детей, принадлежностей для игровых уголков	20
Своевременное и качественное осуществление сортировки одежды, белья, съемного инвентаря, их метка, сдача в стирку, ремонт, хранение, составление актов на списание	20
За интенсивность работы, связанную с большим количеством детей (фактическая посещаемость по ДС свыше 75%)	40

#### 1.12. Уборщик территории - дворник

Погрузочно-разгрузочные работы	10
Уборка большого количества снега, листьев	40
Содержание газонов в надлежащем состоянии	20
Обеспечение сохранности имущества ДОУ	20
Содержание территории в идеально чистом состоянии	40
Обеспечение препятствий нахождению на территории посторонних лиц, контроль ворот и калитки в течение дня	10

#### 1.13. Сторож

Отсутствие ЧП на рабочем месте	20
Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре, помощь специалистам в подготовке к праздникам, занятиям, открытым мероприятиям.	30
Регулярный обход территории ДОУ, отсутствие посторонних лиц на территории. Сохранность имущества на территории ДОУ.	30
Своевременное предупреждение администрации ДОУ и соответствующих охранных органов (полиция, охранный предприятие) о случаях ЧП и ЧС	20

#### 1.14. Уборщик служебных помещений

Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны контролирурующих организаций	20
Содержание помещений в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений	30
Помощь в уходе за цветниками, оклейка окон	30
Помощь специалистам в подготовке к праздникам, занятиям, открытым мероприятиям.	20

#### 1.15. Плотник

Высокое качество производимых плотницких работ, их соответствие безопасному использованию	35
Экономное расходование электроэнергии и строительных материалов	30
Ответственное отношение к выполнению правил внутреннего распорядка, производственной санитарии, противопожарной защите и технике безопасности при ежедневных работах	35

#### 1.16. Вахтер

Обеспечение сохранности вверенного ему имущества и оборудования	30
Соблюдение правил внутреннего распорядка, противопожарной безопасности и техники безопасности	35
Обеспечение пропускного режима	35

2. Выплаты за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения)

2.1. Помощник воспитателя

Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.1.2660-10:	10
- качество уборки помещений	10
Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы:	
-- помощь в организации и проведении закаливающих мероприятий;	10
-- приобщение детей к труду (хозяйственно-бытовой труд)	10
-- участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом)	10
Организация питания в группах: (сервировка столов в соответствии с требованиями)	10
Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
Активное участие в проводимых мероприятиях ДОО	10
Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	10
Отсутствие жалоб со стороны родителей, контролирурующих организаций	10

2.2. Бухгалтер

Полнота и профессионализм при надлежащем исполнении должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией	10
Своевременное составление и предоставление бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности	20
Отсутствие необоснованной кредиторской и дебиторской задолженности	20
Соблюдение сроков выверки расчетов с поставщиками и подрядчиками	10
Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений	10
Отсутствие фактов нарушений финансово хозяйственной деятельности	10
Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	10
Отсутствие жалоб на работу со стороны работников ДОО и родителей	10

2.3. Контрактный управляющий

Полнота и профессионализм при надлежащем исполнении должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией	10
Своевременное составление и предоставление отчетов и информации	10
Качественная разработка реестра закупок, плана-графика	20
Своевременное размещение на сайтах документации о закупках	20
Наличие и использование автоматизированных программ	10
Своевременное осуществление закупок, в том числе заключение контрактов	10
Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений	10
Отсутствие фактов нарушений финансово хозяйственной деятельности	10

2.4. Программист

Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы ПК и отдельных устройств (принтеров, сканеров, ксероксов и т.д.)	50
Качественное и своевременное выполнение ремонта ПК и отдельных устройств своими силами или силами третьих лиц	50

2.5. Инструктор по гигиеническому воспитанию

того  
ю в  
нии  
ий и  
ий и  
ная  
гове

уда  
их в  
ков

уда  
ода  
ном  
ций  
ного  
уда

ных

и об  
лам

лам

лам

«О

Осуществление контроля за организацией двигательного режима, организацией занятий физическими упражнениями и их воздействием на организм ребенка; контроль за Осуществлением системы закаливания	10
Санитарно-просветительская работа по вопросам сохранения и укрепления здоровья детей, их физического воспитания среди персонала и родителей	10
Осуществление контроля за организацией питания детей	10
Осуществление контроля за организацией работы сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала и педагогов.	10
Участие в работе ПМПк ДОУ, в мероприятиях для родителей	10
Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
Своевременность и качество оформления документации	10
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов	10
Активное участие в проводимых мероприятиях ДОУ	10
Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	10

### 2.6. Делопроизводитель

Своевременность и качество оформления документации	20
Своевременная передача в соответствии с резолюцией руководителя документов на исполнение, оформление регистрационных карточек или создание банка данных	20
Высокий уровень исполнительской дисциплины	20
Активное участие в проводимых мероприятиях ДОУ	20
Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	20

### 2.7. Кладовщик

Своевременность и качество оформления документации	20
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20
Аккуратное содержание складских помещений	20
Своевременный запас необходимых продуктов	20
Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
Активное участие в проводимых мероприятиях ДОУ	10

### 2.8. Рабочий по стирке и ремонту спецодежды

Своевременность и качество оформления документации	20
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20
Аккуратное содержание складских, постирочных, гладильных помещений	20
Высокий уровень взаимодействия с обслуживающим персоналом	10
Высокий уровень исполнительской дисциплины	20
Активное участие в проводимых мероприятиях ДОУ	10

### 2.9. Шеф-повар, повар

Своевременность и качество оформления документации	20
Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов	30
Высокий уровень исполнительской дисциплины	30
Активное участие в проводимых мероприятиях ДОУ, посвященных здоровому питанию	20

### 2.10. Кастелянша

дошкольного  
азработано в  
«О введении  
чреждений и  
чреждений и  
рена военная  
я на основе  
ний».

оплаты труда  
да которых в  
работников

оплате труда  
вания города  
м и местном  
і на текущий  
ами местного  
платы труда

домственных

ний  
оложения об  
лю по делам

нений  
ения  
ию по делам

ений  
ения  
ету по делам



Содержание помещений в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях СанПиН 2.4.1.2660-10	20
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	20
Своевременный ремонт мягкого инвентаря	20
Сохранность и своевременный ремонт технического оборудования	20
Качественный учет мягкого инвентаря, отражение в системе бухгалтерского учета и их движения	20

#### 2.11. Сторож

Отсутствие ЧП на рабочем месте	35
Регулярный обход территории детского сада, отсутствие посторонних лиц на территории	30
Сохранность имущества на территории ДОУ	35

#### 2.12. Уборщик территории

Отсутствие ЧП на рабочем месте	35
Регулярный обход территории детского сада, отсутствие посторонних лиц на территории	30
Сохранность имущества на территории ДОУ	35

#### 2.13. Уборщик служебных помещений

Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	50
Помощь в одевании детей	50

#### 2.14. Плотник

Знание деревообрабатывающего оборудования и инструментов, правил переноски стройматериалов	50
Участие в мероприятиях ДОУ	50

#### 2.15. Вахтер

Экономное расходование электроэнергии	50
Участие в мероприятиях ДОУ	50

#### 2.16. Подсобный рабочий

Качественное проведение мойки посуды, пола, чистоты столовой и т.д.	35
Качественное проведение генеральной уборки	30
Отсутствие жалоб по вопросам санитарно-гигиенических требований	35