

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 472 г. Челябинска»

Заведующий О.С. Кедровских
ул. Чичерина, д.5 а, г. Челябинск, 454100,
тел./факс 796-98-10
е-mail: doy472kurch@mail.ru
<http://dc472.ru>
ОКПО 36919764, ОГРН 1027402542210
ИНН/КПП 7448020796/744801001

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 472 г. Челябинска»
№ 176-ОД от «25» ноября 2021 г.

ПРИНЯТО
Советом МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»
Протокол № 2 от «25» ноября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих
выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 472 г. Челябинска»

г. Челябинск

«25» ноября 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска» (далее – МБДОУ), подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,

приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 (протокол № 11) 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 22.10.2019г. №3/15 «О внесении изменений в Решение Челябинской Городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008г. № 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» с изменениями и дополнениями; Решение Челябинской Городской Думы от 27.10.2020г. №13/4 внесены изменения в Решение Челябинской Городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»; Решение Челябинской Городской Думы от 24.11.2020г. №14/18 внесены изменения в Решение Челябинской Городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»; Решение Челябинской Городской Думы от 23.11.2021г. №24/9 внесены изменения в Решение Челябинской Городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных

учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ, Учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска. Положение является основой для оплаты труда работников МБДОУ, утверждаемое руководителем МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ 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.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

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

1.5. В Положении используются следующие определения терминов (129 ТК РФ):

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от

нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Основные условия оплаты труда

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

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 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.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБДОУ.

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

2.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Месячная заработная плата работника МБДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

3.1. 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.

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

3.3. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ, 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;

$V_{\text{ком.}}$ - выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{стим.}}$ - выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{ур.}}$ - уральский коэффициент.

3.4. Установление рабочей нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБДОУ, производимой на начало каждого учебного года.

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

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

3.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МБДОУ устанавливается: не более 36 часов в неделю для воспитателей общеобразовательных групп, а исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени воспитателей групп компенсирующей направленности не более 25 часов в неделю и включает в себя воспитательную, учебную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.8. Нормы часов для педагогических работников МБДОУ за ставку заработной платы установлены:

36 часов в неделю:

- воспитателям общеобразовательных групп;
- педагогу-психологу

3.9. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников МБДОУ установлены:

20 часов в неделю - учителям-логопедам, учителю – дефектологу;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре, инструктору по плаванию;

25 часов в неделю - воспитателям групп компенсирующей направленности.

3.10. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) других работников, не перечисленных выше, в т.ч. заведующего МБДОУ, заместителя

заведующего по УВР, главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, бухгалтера, инспектора по кадрам, заведующего хозяйством, младшего воспитателя, повара, шеф-повара, кухонного рабочего, кладовщика, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастелянши, швеи, уборщика служебных помещений, плотника, дворника, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей недели, а также сторожей с учётом графика работы.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате за часы:

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

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

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

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и

(или) опасными условиями труда;

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5.3. 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.

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

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными 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:
- шеф-повар – 8%;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды – 4%;
- повар – 8%;
- кухонный рабочий – 4%;
- оператор хлораторной установки – 4%;

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Руководитель МБДОУ 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 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

5.5. 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.

5.6. Размер районного коэффициента определяются в соответствии с Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

Размер районного коэффициента – 15%, начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

5.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 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. Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняется в течении установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

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

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

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

- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий

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

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

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 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время", составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

7) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

- Производится за специфику работы в МБДОУ, группах и с отдельными обучающимися в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

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

- музыкальному руководителю- 20%
- инструктору по физическому воспитанию- 20%
- педагогу – психологу - 20%
- учителю - логопеду- 20%
- учителю – дефектологу - 20%
- воспитателю групп компенсирующей направленности - 20%
- младшему воспитателю групп компенсирующей направленности - 20%.

Специалистам музыкальному руководителю, инструктору по физическому воспитанию и педагогу-психологу надбавка устанавливается в соотношении коррекционных групп к группам общеразвивающей направленности.

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

- За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях надбавка сотрудникам МБДОУ в размере 15%

от должностного оклада пропорционально отработанному времени.

- За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования:

Воспитателям в размере 1000,00 рублей

Младшим воспитателям, помощникам воспитателя в размере 500,00 рублей.

6. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за сложность, напряженность;
- выполнение особо важных (срочных) работ;
- выплаты за личный вклад;
- 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 МБДОУ и отдельных категорий работников.

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 5-9 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников МБДОУ.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБДОУ устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения

представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

6.3. 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.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание

муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ определяется решением комиссии МБДОУ на основании показателей и критериев оценки труда работников МБДОУ, приведенных в приложениях 5-9 к настоящему Положению и не может превышать 100% от оклада за основные показатели, утверждается заведующим МБДОУ. Премияльные выплаты за отчетный период младшему обслуживающему персоналу не могут превышать 150 % от оклада. Порядок и установление премии распространяется на всех сотрудников МБДОУ, включая совместителей. Каждый работник представляется к премии индивидуально. Решение о премировании принимается руководителем МБДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом МБДОУ и оформляется приказом, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6.6. Премирование работников МБДОУ производится в пределах фонда оплаты труда МБДОУ по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также одновременно:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- за своевременное, качественное оформление финансовых отчетов (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МБДОУ за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетный периодом в пределах фонда оплаты труда (Решение Челябинской государственной Думы от 25.09.2007г. № 25/27).

Единовременное премирование работников МБДОУ может осуществляться по следующим основаниям:

- за добросовестную работу;
- в связи с юбилейными датами (45, 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.), с уходом на пенсию;
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными

правовыми актами Российской Федерации;

- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника (27 сентября), День бухгалтера (21 ноября));

- к другим праздничным датам (Новый Год, 8 марта, 23 февраля и др.);

- в связи с наступлением знаменательного события (Юбилей МБДОУ – 10 апреля 1990 г.);

- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских.

Кроме того, могут вводиться премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности:

- за разработку авторской учебной программы;

- за своевременную подготовку сезонных работ;

- за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения;

- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;

- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержание МБДОУ;

- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;

- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;

- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города, России и участие в других мероприятиях г. Челябинска (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);

- за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках;

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

- за организацию, проведение ремонтных работ в помещениях и на территории МБДОУ;

- качественная подготовка МБДОУ к новому учебному году (косметический ремонт помещений МБДОУ, создание предметно-развивающей среды в группах, подготовка учебно-методического комплекса, уход за клумбами, цветниками, огородом); к зимнему сезону (уборка территории, мытьё окон, строительство

снежных городков и зимних построек);

- по итогам сдачи МБДОУ к учебному году;
- за озеленение участков;
- за участие в детских праздниках в качестве актеров;
- по другим основаниям.

6.7. При определении размера премии к юбилейной дате учитывается длительность работы в учреждении:

до 5 лет – 2 000,00 рублей;

более 5 лет – 3 000,00 рублей.

6.8. Размер премии в остальных случаях, предусмотренных настоящим Положением, составляет:

к государственным, профессиональным праздникам – 3 000,00 рублей;

к другим праздничным датам – 3 000,00 рублей;

в связи с наступлением знаменательного события (Юбилей МБДОУ) – 3 000,00 рублей;

в связи с уходом на заслуженный отдых – 5 000,00 рублей.

6.9. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных ассигнований руководитель МБДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.10. По решению Комиссии любая выплата стимулирующего характера не устанавливается (либо размер уменьшается) в случае:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
 - нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
 - нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
 - нарушения инструкций по охране жизни и здоровья;
 - обоснованной жалобы родителя (законного представителя) на педагога (за низкое качество учебно-воспитательного процесса) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям).
- нарушение педагогической этики;
 - детского травматизма по вине работника;
 - злоупотребление больничными листами;

- роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МБДОУ и на других уровнях;
- некачественного ведения документации;
- отсутствие результатов работы с семьями воспитанников (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопомощи, конфликтные ситуации и т.д.).

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя МБДОУ, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

7.3. Оценка сложности труда руководителя МБДОУ, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководителя МБДОУ. Показатели оценки сложности руководителя МБДОУ приведены в приложении № 4 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

7.4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя МБДОУ.

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

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя МБДОУ, масштаба управления и особенностей

деятельности МБДОУ, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования города Челябинска.

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

N п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

7.6. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МБДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела 5 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

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

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность

установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

7.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ 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.

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

7.11. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

7.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Условия оплаты труда руководителя МБДОУ устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

7.14. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливаются по проектной мощности учреждения.

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

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

7.17. Должностные оклады заместителя руководителя МБДОУ, функциональные обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ, должностные оклады иных заместителей руководителя и

главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

7.18. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ устанавливаются руководителем МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела 5 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

7.19. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 8-9 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя МБДОУ устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю МБДОУ.

7.20. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру МБДОУ 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.

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание МБДОУ утверждается руководителем МБДОУ в пределах фонда оплаты труда и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

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

Основной персонал МБДОУ - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности МБДОУ, а также их непосредственные руководители.

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

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

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

8.4. Из фонда оплаты труда МБДОУ работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

8.7. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

8.8. Расчетный листок по начислению заработной платы выводится из программы 1С - зарплата, выдается сотрудникам ежемесячно по форме приложение №10.

**Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным
квалификационным группам должностей работников образования**

Должности, отнесённые к квалифицированным уровням	Квалификационный уровень	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей, специалистов и служащих		
Заведующий		35612,00
Заместитель заведующего по УВР		28490,00
Главный бухгалтер		24929,00
<i>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</i>		
Инспектор по кадрам	1 кв. ур.	5878,00
Заведующий хозяйством	2 кв. ур.	6116,00
Шеф-повар	3 кв. ур.	6580,00
<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня.</i>		
Бухгалтер Программист Специалист по охране труда	1 кв. ур.	7054,00
Ведущий бухгалтер	4 кв. ур.	8229,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня</i>		
Младший воспитатель	1 кв. ур.	6465,00
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	1 кв. ур.	9600,00
Воспитатель Педагог-психолог	3 кв. ур.	12800,00
Учитель-логопед Учитель - дефектолог	4 кв. ур.	15100,00
Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>		
Инструктор по гигиеническому воспитанию	3 кв. ур.	5500
<i>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</i>		
Врачи-специалисты	2 кв. ур.	12000
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Отраслевые профессии рабочих первого уровня»</i>		
Кладовщик		4646,00
Кухонный рабочий		
Кастелянша		
Машинист по стирке белья		

Дворник	1 кв. ур.	
Уборщик служебных помещений		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Подсобный рабочий		
Вахтер		
Сторож		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Отраслевые профессии рабочих второго уровня»</i>		
Повар (4 – 5 разряд)	1 кв. ур.	5234,00

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

Уровень квалификации	Должности	Должностной оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7054,00
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7403,00
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7754,00
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	8229,00

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

Приложение № 2
к «Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	40663	38200	35612	30561	27972

Приложение № 3
к «Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

Приложение № 4
к «Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»

Показатели оценки сложности руководства
муниципальным дошкольным образовательным учреждением

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

		высшей квалификационной категории	
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов <*>, отделений <*>, иных мест осуществления образовательной деятельности <***>	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		25
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
- сенсорной комнаты		15	
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального	за каждую	10

	учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	единицу	
15.	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30

Примечания:

* Филиалом является обособленное подразделение учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

** Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения.

*** Иные места осуществления образовательной деятельности - не являющиеся филиалом, отделением, адреса осуществления образовательной деятельности, указанные в учредительных документах.

По показателю "количество работников в учреждении" учитывается квалификационная категория работника по основной занимаемой должности.

Приложение № 5
к «Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых педагогическому персоналу МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1	за сложность и напряженность труда - воспитателю	100%
	переуплотняемость групп	20%
	открытые мероприятия на разных уровнях	20%
	участие в инновационной деятельности	30%
	напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: эпидемия, карантин и т.д. – согласно объема выполненных работ	30%
2	за сложность и напряженность труда - музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу	100%
	открытые мероприятия на разных уровнях	20%
	участие в инновационной деятельности	30%
	участие в комиссиях, жюри, творческих группах, методических объединениях на разных уровнях	50%
3	за выполнение особо важных (срочных) работ – воспитателю, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу	50%
	участие в конкурсах профессионального мастерства на разных уровнях, спортивных соревнованиях, смотрах Учреждения	50%
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения - воспитателю	100%
	наставничество	10%
	творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы	15%
	низкая заболеваемость в группе при проведении эффективных закалывающих здоровье сберегающих мероприятий, отсутствие травматизма	20%
	продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МБДОУ:	30%
	- высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства Учреждения)	5%
	- качество оперативного планирования	5%
	- обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издание сборников)	20%

	организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	15%
	подготовка материалов для размещения на официальном сайте МБДОУ	10%
2	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – педагогу-психологу	100%
	внедрение инновационных педагогических технологий: - использование инновационных педагогических технологий - авторская работа	20%
	работа со сложным контингентом воспитанников	20%
	эффективность психолого-педагогической работы: - участие в работе творческой группы (деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая группа, практическая работа в микрогруппах) - создание эмоционального климата в коллективе.	15%
	организация взаимодействия с семьями воспитанников: - заполнение тетрадей для родителей - проведение мероприятий для родителей.	15%
	результативность коррекционной работы	20%
	подготовка материалов для размещения на официальном сайте МБДОУ	10%
3	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре	100%
	творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы	15%
	самостоятельная разработка сценариев праздников, вечеров развлечений, досугов, изготовление костюмов	15%
	активное участие в проведении массовых мероприятий в летний оздоровительный период	15%
	продуктивное участие в реализации системы методической деятельности Учреждения: - высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства Учреждения) - качество оперативного планирования - обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников)	30% 5% 5% 20%
	организация взаимодействия с семьями воспитанников: - заполнение тетрадей для родителей - проведение мероприятий для родителей	15%
	подготовка материалов для размещения на официальном сайте МБДОУ	10%
4	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – учителю-логопеду, учителю-дефектологу	100%
	ведение документации по ПМПК	15%
	результативность коррекционной работы	20%
	творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы	15%
	продуктивное участие в реализации системы методической деятельности Учреждения: - высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства Учреждения) - качество оперативного планирования - обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников)	20%

	организация взаимодействия с семьями воспитанников: - заполнение тетрадей для родителей - проведение мероприятий для родителей	20%
	подготовка материалов для размещения на официальном сайте МБДОУ	10%
3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
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, в занимаемой должности: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10% 15% 20%
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников		
1	- за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	2% 3%
5. Премияльные выплаты по итогам работы		
1	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	не может превышать 150% от оклада или в виде фиксированной суммы, исходя из ФОТ
2	Единовременное премирование	не может превышать 100% от оклада или в виде фиксированной суммы, исходя из ФОТ
3	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей от 80% до 85% от 85% до 90% от 90% до 95% от 95% до 100%	15% 20% 25% 30%

Примечания:

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

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

Выплаты, установленные подпунктами 1, 3, пункта 4 настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

Приложение № 6
к «Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых учебно-вспомогательному персоналу
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1	за сложность, напряженность	до 100%
2	за выполнение особо важных (срочных) работ	50%
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
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; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10% 15% 20%
4. Премияльные выплаты по итогам работы		
1	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	не может превышать 150% от оклада или в виде фиксированной суммы, исходя из ФОТ
2	Единовременное премирование	не может превышать 100% от оклада или в виде фиксированной суммы, исходя из ФОТ
3	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений,	

	<p>реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей:</p> <p>от 80% до 85%</p> <p>от 85% до 90%</p> <p>от 90% до 95%</p> <p>от 95% до 100%</p>	<p>15%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>30%</p>
--	--	---

Приложение № 7
к «Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых обслуживающему персоналу МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1	за сложность, напряженность	до 100%
2	за выполнение особо важных (срочных) работ	50%
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
1	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников		
1	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	15%
4. Премияльные выплаты по итогам работы (критерии)		
1	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	не может превышать 200% от оклада или в виде фиксированной суммы, исходя из ФОТ
2	Единовременное премирование	не может превышать 100% от оклада или в виде фиксированной суммы, исходя из ФОТ

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителю заведующего, главному бухгалтеру
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1	за выполнение особо важных (срочных) работ – заместителю заведующего по УВР:	50%
	срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций и руководителя МБДОУ	15%
	разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ	10%
	внедрение инноваций	25%
2	за выполнение особо важных (срочных) работ – главному бухгалтеру:	50%
	срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций и руководителя МБДОУ	50%
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
1	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – заместителю заведующего по УВР:	100%
	высокий уровень проведения аттестации педагогических работников	5%
	своевременность и качество оформления документации	5%
	обеспечение эстетических условий в помещениях МБДОУ	5%
	удовлетворенность родителей условиями и качеством предоставляемой услуги (результаты анкетирования на сайте учреждения)	5%
	полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	10%
	отсутствие нарушений в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	10%
	наличие регулярно обновляемой информации на официальном сайте учреждения в соответствии с законодательством, отсутствие замечаний по мониторингу сайтов	10%
	контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): • охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов; • охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов	20%
	качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому,	15%

	фронтальному, выборочному контролю	
	своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: • отсутствие замечаний со стороны главных специалистов МКУ ЦОДОО • коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)	15%
2	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – главному бухгалтеру:	100%
	своевременность и качество оформления документации, своевременная сдача отчетности	10%
	высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии	10%
	освоение современных программ по бухгалтерскому учету	10%
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10%
	качество аналитической деятельности МБДОУ по всем направлениям экономической деятельности (по отчетам)	10%
	качественная подготовка тарификационных ведомостей, штатного расписания, ежемесячного экономического прогноза предоставляемых субсидий из бюджетов всех уровней	10%
	рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	10%
	обеспечение показателей финансово-хозяйственной деятельности, характеризующие работу учреждения в части расходования фонда оплаты труда не ниже городских индикативных показателей	10%
	средняя заработная плата педагогических работников равна или выше среднегогородского показателя	10%
	своевременная подготовка и размещение информации на официальном сайте учреждения и других электронных площадках, обязательных для размещения информации учреждением в соответствии с законодательством в сфере финансово-хозяйственной деятельности	10%
3. Премияльные выплаты по итогам работы (критерии)		
1	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	не может превышать 100% от оклада или в виде фиксированной суммы, исходя из ФОТ
2	Единовременное премирование	не может превышать 100% от оклада или в виде фиксированной суммы, исходя из ФОТ

Примечания:

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

**Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат
работникам МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»**

Согласно пункта 6.2. Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»:

«6.2. При разработке показателей и критериев эффективности работы учтены 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.

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

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

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
Педагогический персонал	
Воспитатели	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями (законными представителями) услугами МБДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
	4. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
	5. Отсутствие обращений родителей (законных представителей) по конфликтным ситуациям
	6. Организация качественного взаимодействия с родителями (законными представителями): - привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов; - отсутствие родительской задолженности по оплате
	7. Своевременность и качество оформления документации
	8. Участие педагога в методической и инновационной деятельности
	9. Участие педагога и его воспитанников в мероприятиях на уровне города, района, МБДОУ
	10. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам мониторинга, диагностики)
11. Обеспечение сохранности материальных ценностей	
12. Активное участие педагога в общественной жизни МБДОУ	

	13. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Учитель-логопед, учитель – дефектолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение уровня удовлетворенности родителями (законными представителями) услугами МБДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
	4. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
	5. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам мониторинга, диагностики)
	6. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	7. Организация качественного взаимодействия с родителями
	8. Результативное участие педагога или воспитанников в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня
	9. Продуктивное участие педагога в методической и инновационной деятельности
	10. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	11. Активное участие педагога в общественной жизни МБДОУ
	12. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Административный персонал	
Главный бухгалтер	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение натуральных норм питания
	3. Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами ДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	4. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей
	5. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей
	6. Положительные результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности
	7. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности
8. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)	
9. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ	
10. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	
Заместитель заведующего по УВР	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами МБДОУ
	3) Укомплектованность педагогическими кадрами согласно штатного расписания
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки
	4. Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
5. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов	
6. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов	
7. Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах, инновационной	

	8. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов
	9 Активное участие педагога в общественной жизни МБДОУ
	10. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса
	11. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	Вспомогательный персонал
Завхоз	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами МБДОУ
	3) Укомплектованность кадрами согласно штатного расписания
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие
	4. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов
	5. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	6. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса
7. Информационная открытость (сайт, информационные стенды)	
8. Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
9. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение	
Инструктор по гигиеническому воспитанию	1 Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости
	2) Выполнение натуральных норм питания
	3) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами МБДОУ
	2 Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3 Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля
	4 Организация контроля выполнения СанПиН работниками МБДОУ
	5. Своевременность и качество оформления документации
	6. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей
7. Информационная открытость (сайт, информационные стенды)	
8. Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
9. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	
Работники бухгалтерии, инспектор по кадрам	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение натуральных норм питания
	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами МБДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	4. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей
	5. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей
	6. Положительные результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности
	7. Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности
	8 Информационная открытость (сайт, блог, информационные стенды)
9 Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ	
10 Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	
Младший обслуживающий	1 Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение коэффициента посещаемости

персонал (младшие воспитатели)	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами МБДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Проведение генеральных уборок отличного качества
	4. Положительные результаты проверок санитарного состояния помещений группы
	5. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	6. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса
	7. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН
	8. Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ
	9. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты absences по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Работники пищеблока, кладовщик	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение натуральных норм питания
	2) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами МБДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПиН
	4. Высокое качество приготовления пищи
	3. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций
	6. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций
	7. Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ
Кастелянша	8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты absences по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами МБДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПиН
	4. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций
	5. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций
	6. Своевременное выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки
	7. Активное участие работника в общественной жизни МБДОУ
Младший обслуживающий персонал (плотник, рабочий по обслуживанию и ремонту здания, вахтер, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья)	8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты absences по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
	1. Выполнение показателей муниципального задания:
	1) Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами МБДОУ
	2. Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
	3. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок
	4. Отсутствие нарушений техники безопасности и охраны труда
5. Положительные результаты проверок надзорных организаций	
6. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты absences по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, (своевременное прохождение медицинских осмотров)	

Приложение № 10
к «Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА МЕСЯЦ ГОД

Фамилия Имя Отчество

Организация: МБДОУ «ДС № 472 г. Челябинска»

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Районный коэффициент						НДФЛ		
Компенсация отпуска (Отпуск основной)						Удержание по исполнительному документу		
Оплата по окладу (по часам)						Выплачено:		
Выплата работникам МБДОУ за прис.и уход за детьми								
За напряженность								
За личный вклад								
За расширение зон обслуживания								
за интенсивность								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

В настоящем Положении пронумеровано, прошнуровано и заверено печатью 44 листа.

Заведующий
М.П.

О. С. Кедровских

«25» ноября 2021 г.