

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
организации МБДОУ «ДС № 157 г.
Челябинска»
_____ М.Н. Боровинских
03.04.2023г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ «ДС № 157 г.
Челябинска»
_____ Е.А. Волынкина

**Положение об оплате
труда и
стимулирующих
выплатах
работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 157 г. Челябинска»**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г № 18/7 об утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитета по делам образования г. Челябинска» (со всеми изменениями и дополнениями) и составлено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных и бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 №36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решение Челябинской городской Думы от 28.03.2023 № 37/14 Уставом МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска", Коллективным договором МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска", Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Заработная плата работников МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска", подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска (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.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска", 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 и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска"

устанавливается с учетом:

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

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

1.6. Заработная плата работника включает в себя (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска".

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска" определяется по профессиональным квалификационным группам (согласно приложениям).

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

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

2.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.5. Об уменьшении объёма педагогической нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работы работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.6. Преподавательская работа руководящих и других работников МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска" без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Преподавательская работа руководящих и других работников МБДОУ помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией ДОУ по согласованию с профсоюзным органом.

2.7. Месячная заработная плата работника МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска", полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

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

2.9. 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.

2.10. 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 учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

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

3. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору. Оплата труда работников, временно переведенных на дистанционную работу, должна выплачиваться в размере, установленным трудовым договором, то есть в том же размере, что и при работе до введения режима дистанционной работы, с учетом всех ее составляющих – оклада, доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

4.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ определяется путем умножения ставки заработной платы на их 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:

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

$M \text{ з.пл.}$ – месячная заработная плата педагогических работников; $S \text{ з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников в часах;

$N \text{ ч.}$ – норма часов педагогической работы в неделю; $V_{\text{ком.}}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{стим.}}$ – выплаты стимулирующего характера; $K_{\text{ур.}}$ – уральский коэффициент.

4.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству, при этом объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной рабочего времени.

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

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

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

4.6. В случаях простоя оплата труда работников МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска" осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска" применяется при оплате:

- ✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- ✓ при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. их числа работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения 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 его 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 педагога, 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.

4.5. Почасовая оплата труда сторожам производится согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 588н от 13.08.2009 года.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. 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.

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

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска" по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.4. 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 и иными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

6.5. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

6.6. 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 Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 года №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» и составляет 15%.

6.7. 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 и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, ст.151 ТК РФ.

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

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, ст. 153 ТК РФ.

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата повышается 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.

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

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

✓ 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). 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.

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. 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.

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.

7.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями к настоящему положению и конкретизируются в трудовых договорах работников. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска", а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом руководителя.

7.3. 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.

7.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска", а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Стимулирующий фонд образовательного учреждения формируется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда (экономии по больничным листам).

7.5. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и устанавливаются на учебный год или на время выполнения этой работы, исходя из того, что:

• **педагогический и учебно-вспомогательный персонал, участвующий в образовательном процессе:**

- ✓ выполняет должностные обязанности в полном объеме;
- ✓ имеет квалификационную категорию, стремление к повышению квалификации;
- ✓ соблюдает Устав МБДОУ, Правила внутреннего и трудового распорядка;
- ✓ своевременно и точно выполняет приказы, распоряжения администрации;
- ✓ обеспечивает сохранность учебно-материальной базы;
- ✓ обеспечивает должный уровень освоения программного материала воспитанниками;
- ✓ не имеет обоснованных жалоб со стороны родителей;
- ✓ участвует в инновационной деятельности детского сада;
- ✓ не нарушает распорядка дня;
- ✓ внедряет федеральный государственный образовательный стандарт в образовательный процесс;
- ✓ обеспечивает успешную адаптацию ребенка в условиях дошкольного учреждения;
- ✓ своевременно и качественно работает с документацией;
- ✓ имеет календарно-тематическое планирование, план работы, материалы мониторинга освоения программного материала и личностного роста;
- ✓ соблюдает нормы педагогической этики;
- ✓ своевременно проходит медицинские осмотры;
- ✓ соблюдает санитарно-гигиенические условия в группах;

• **управленческий персонал:**

- ✓ выполняет должностные обязанности в полном объеме;
- ✓ выполняет годовой план работы детского сада;
- ✓ ведет эффективную работу по реализации программы развития детского сада;
- ✓ соблюдает Устав МБДОУ и Правила внутреннего трудового

распорядка;

- ✓ своевременно выполняет приказы и распоряжения заведующего МБДОУ;

- ✓ своевременно оформляет документацию;

- ✓ своевременно проходит медицинские осмотры;

- **учебно-вспомогательный, не участвующий в образовательном процессе, и обслуживающий персонал:**

- ✓ выполняет должностные обязанности в полном объеме;

- ✓ соблюдает Устав ДОУ и Правила внутреннего распорядка;

- ✓ своевременно и точно выполняет приказы и распоряжения администрации;

- ✓ соблюдает санитарные правил, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;

- ✓ качественно выполняет работу;

- ✓ своевременно сдает отчетность;

- ✓ не имеет жалоб на качество выполняемых работ и отчетов;

- ✓ выполнение дополнительных работ;

- ✓ своевременно проходит медосмотр.

7.6. Размер выплат конкретного работника может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения ее качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей, а также по иным основаниям.

7.7. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы производится администрацией МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска" и указаны в приложении.

8. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ МБДОУ

8.1. Премирование работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления высоко квалифицированных кадров.

8.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды премирования работников:

- **за основные показатели работы:**

- ✓ качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- ✓ развитие и участие в инновационной и научно-методической деятельности;

- ✓ проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе;

- ✓ успешное выполнение плановых показателей;

- ✓ совершенствование форм и методов обучения и воспитания, использование средств информационно-коммуникативных технологий;

- ✓ работа по авторским программам, разработка собственных образовательных программ;

- ✓ эффективная работа с родителями по подготовке к новому учебному году;
- ✓ добросовестное и качественное ведение документации, правильная и грамотная постановка делопроизводства;
- ✓ за исполнительность и пунктуальность в работе;
- ✓ создание оптимальных условий для детей в группах и на участках;
 - ✓ работа с интернет-представительством на образовательном форуме, привлечение родителей к работе с интернет-представительством;
- **за участие в мероприятиях:**
 - ✓ методическая работа, написание и публикация статей;
 - ✓ активное участие в общественной жизни детского сада;
 - ✓ участие в различных смотр-конкурсах, оформлению кабинетов, уголков в группах и т.п. ДОУ;
 - ✓ подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям;
 - ✓ подготовка и участие в конкурсах и мероприятиях на муниципальном, региональном и федеральном уровне;
- **разовые премии:**
 - ✓ за долголетний и добросовестный труд (свыше 20 лет в МБДОУ);
 - ✓ по случаю юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60 и т.д. лет);
 - ✓ в честь государственных праздничных дней (23 февраля, 8 марта, день дошкольного работника, день знаний, новый год);
- **премии по итогам работы;**
- **ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателям МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска".**

8.3. Для работников МБДОУ устанавливается следующий размер премиальных выплат:

- ✓ за основные показатели работы до 100% по каждому показателю;
- ✓ за участие в мероприятиях различного уровня до 100% по каждому показателю;
- ✓ разовые премии до 100%;
- ✓ по итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному до 150%;
- ✓ по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу до 200%;
- ✓ ежеквартальная премия воспитателям и помощникам воспитателей - 30%.

Премирование работников осуществляется на основании показателей оценки эффективности работы. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются данные о выполнении работ, оформленные приказом по МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска".

8.4. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки.

8.5. Порядок премирования и размер премии определяется ежемесячно.

Премия выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Общая сумма премий, выплачиваемых одному работнику, не ограничивается. Конкретные размеры премии определяются личным вкладом работника в общие результаты труда, определяется в процентном отношении от оклада или суммой, не превышающей размер оклада, и зависит от размера фонда экономии заработной платы ежемесячно.

8.6. Основанием для начисления премии служат данные контроля, данные по выполнению показателей и условий премирования, по результатам предыдущего месяца; данные бухгалтерской и статистической отчетности.

8.7. Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателя МБДОУ "ДС № 157 г. Челябинска", реализующим программы дошкольного образования в размере 30% тарифной ставки за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования не ниже 100%, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей (показатель заболеваемости, отсутствие травм). Показатели заболеваемости по яслям, саду – не более 1,0. Исключение: ясли на период адаптации - не более 1,5; вспышка инфекционных заболеваний. Выполнение показателей премирования определяется персонально по каждой группе МБДОУ. Выплата премии производится один раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом. Премия работникам начисляется на должностной оклад за фактически отработанное время.

8.8. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств заведующий МБОУ приостанавливает, уменьшает или прекращает выплату стимулирующих надбавок, предупредив об этом в установленном законодательством порядке.

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

9.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. 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.

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

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

9.5. Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа

Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

9.7. 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 руководителей 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 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.8. 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.

9.9. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

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

9.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

9.12. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

10. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МБДОУ

✓ Материальная помощь предоставляется по личному заявлению работника. Материальная помощь оказывается основным работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда).

10.1. Материальная помощь работникам МБДОУ оказывается:

- ✓ в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством;
- ✓ в связи со смертью близкого члена семьи работника;
- ✓ в связи с тяжелым материальным положением;
- ✓ в связи длительным сроком заболевания, требующего дорогостоящего лечения;
- ✓ в связи с приобретением дорогостоящих лекарств;
- ✓ а также в не предусмотренных обстоятельствах по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.2. При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ.

10.3. Материальная помощь заведующему выплачивается на основании личного заявления, по приказу председателя Комитета по делам образования города Челябинска.

10.4. При недостаточной сумме экономии фонда оплаты труда устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания единовременной выплаты на:

- ✓ в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
- ✓ оплату хирургических операций;
- ✓ приобретение дорогостоящих лекарств;

- ✓ оплату обучения и курсов повышения квалификации;
- ✓ похороны близких родственников;
- ✓ на оздоровление;
- ✓ к отпуску.

10.5. Материальная помощь может быть оказана из фонда оплаты труда учреждения работникам МБДОУ, условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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

10.7. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

10.8. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10500
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12350
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14000
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	16500

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	17340
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	20540

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 157 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат (% от оклада или фиксирован ная сумма)
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1	За сложность и напряженность	0-100%
	Руководство методическими объединениями	0-30%
	Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости)	0-20%
	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей	0-100%
	Организация деятельности первичной профсоюзной организации учреждения	0-20%
	За обустройство групп и участков	0-50%
	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	0-50%
	Педагогические работники За наличие календарно-тематического планирования, плана работы, материалов мониторинга освоения программного материала и личностного роста (педагогический персонал)	0-100%
	Работа в режиме адаптации	0-20%

2	За выполнение особо важных (срочных) работ	0-50%
	Бухгалтерия: - ежемесячный мониторинг(по заработной плате); Программист: -настройка офисного оборудования; -настройка беспроводной сети ДООУ; -обновление программного обеспечения; -обновление сертификатов и ключей для работы с сайтами; -иные срочные работы. Заместитель заведующего по развитию: - работа на сайте zakupki.gov.ru, bus.gov.ru, САПФИР	
	Размер определяется с учетом степени важности срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работы, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется приказом заведующей МБДОУ.	
3	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие))	0-100%
	Педагогический персонал:	
	Старший воспитатель	0-100%
	1. Наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО. 2. Профессиональный рост педагогических кадров. 3. Развитие педагогического творчества: ✓ использование в работе с педагогами современных педагогических технологий, позволяющих достигать качественных образовательных результатов; наличие программ, планов деятельности работы, разработка методической документации обеспечивающей инновационную деятельность ✓ тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами.	
	Специалисты (музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед)	0-100%

	1. Участие в проведение открытых мероприятий (тренинги, семинары циклы занятий с педагогами, обмен опытом). 2. Качество выполнение образовательно-воспитательного процесса. 3. Инновации и использование новых педагогических технологий. 4. Эффективность взаимодействия со всеми педагогами. 5. Просветительская и консультативная работа с педагогами и родителями.	
	Инструктор по физической культуре	0-100%
	1. Высокие достижения в развитии физических способностей детей. 2. Тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами. 3. Качественное проведение занятий, открытых мероприятий. 4. Внедрение технологий и программ нового поколения	
	Воспитатели	0-100%
	1. Высокая качество работы выполнения образовательно-воспитательного процесса. 2. Обобщение передового педагогического опыта работы. 3. Проявление творческой инициативы. 4. Создание развивающей среды. 5. Инновации и использование новых педагогических технологий. 6. Организация взаимодействия с семьями воспитанников отсутствие конфликтных ситуаций.	
	Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал:	
	Инструктор по гигиеническому воспитанию	0-100%
	1. Качественный контроль за организацией питания. 2. Выполнение натуральных норм. 3. Написание меню-требования без нарушений и замечаний. 4. Ведение мониторинга заболеваемости. 5. Отсутствие замечаний надзорных органов. 6. Ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе.	
	Помощник воспитателя	0-100%
	1. Качественное выполнение санитарного режима. 2. Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы. 3. Творческая инициатива. 4. Взаимозаменяемость сотрудников.	

	Главный бухгалтер, ведущий бухгалтер	0-100%
	1. Эффективное освоение и использование новых методов в работе. 2. Участие в привлечении дополнительных источников финансовых и материальных средств. 3. Работа по недопущению просроченной кредиторской и дебиторской задолженности. 4. Качественная сдача отчетности по срокам. 5. Участие в достижении показателей качества установленного муниципальным заданием (своевременная освоение предоставленных субсидий из бюджета, освоение внебюджетных поступлений).	
	Инженер - программист, делопроизводитель, специалист по охране труда	0-100%
	1. Своевременное и качественное оформление документации. 2. Качественная и бесперебойная работа техники. 3. Обслуживание программ (АРМ, СТЭК, КриптоПро, Интернет соединение).	
	Повара	0-100%
	1. Соблюдение технологии приготовления пищи и сроков заготовки продуктов питания для закладки. 2. Строгое выполнение закладки по меню-требованию, соответствие выхода продукта нормативным требованиям. 3. Качественное приготовление пищи для воспитанников МБДОУ. 4. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.	
	Кладовщик, кастелянша	0-100%
	1. Своевременное и бесперебойное обеспечение продуктами питания МБДОУ. 2. Заключение договоров на поставку продуктов питания до 100 тыс. рублей. 3. Освоение новых технологий по учету питания. 4. Своевременная выдача и снабжение мягким инвентарем.	
	Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник, сторож, плотник, уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды)	0-100%
	1. Соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из	

	различных материалов. 2. Своевременная и качественная стирка белья, спецодежды. 3. Качественное проведение помывочных работ в соответствии с графиком уборки и требованиям СанПиН. 4. Качественное проведение генеральной уборки. 5. Качественное проведение уборки территории, содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН. 6. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса. 7. Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работ. 8. Проявление инициативы. 9. Помощь в оформлении территории.	
3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
1	Выплаты за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования: 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 стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательство) при стаже работы в данных должностях: - от 1 года до 3-х лет - от 3-х лет до 5 лет - свыше 5 лет	10% 15% 20%
4. 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%
2	За квалификационную категорию (на нагрузку): - 1 квалификационная категория - высшая квалификационная категория	10% 20%

3	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях: - воспитателям; - помощникам воспитателя	1 000 руб. 500 руб.
4	За работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных, компенсирующих) группах. За работу с детьми раннего возраста (1,6-3) воспитателям и помощникам воспитателя	20% 30%
1. Выплаты за наличие учебной степени, почетного звания		
1	За звание: «Заслуженный работник образования» «Почетный работник образования»	5-10%
2. Премияльные выплаты		
1	по итогам работы за отчетный период до 150%	0-150%
2	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	0-200%
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	30%

Стимулирующий фонд оплаты труда не выплачивается полностью при:

- ✓ неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- ✓ систематическом нарушении трудовой дисциплины.

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

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

3. Если работник принят в учреждение по основной занимаемой

должности на ставку больше или меньше установленной продолжительности времени (нормы часов) за ставку по занимаемой должности, выплата установленная подпунктом 6 пункта 2 производится пропорционально фактически отработанному времени. Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, 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;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4. 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.

**Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат
работникам за личный вклад в достижение эффективности
работы МБДОУ «ДС № 157 г. Челябинска»**

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат	Процент
<i>Педагогический персонал</i>		
Воспитатели 10-100%	1. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям	10
	2. Организация взаимодействия с родителями: - Привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов; - отсутствие родительской задолженности по оплате	10
	3. Своевременность и качество оформления документации	10
	4. Участие педагога в методической работе ДОУ, района, города	20
	5. Участие воспитанников в мероприятиях на уровне города, района, ДОУ	10
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей	10
	7. Создание и пополнение предметно – пространственной среды группы (согласно теме недели)	20
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты absences по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	10
Учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор ФК, музыкальный руководитель	1. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	10
	2. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям	15

10-100 %	3. Организация взаимодействия с родителями	15
	4. Результативное участие педагога или воспитанников в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня	10
	5. Продуктивное участие педагога в системе методической и общественной деятельности ДООУ, района и города	20
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей	10
	7. Создание и пополнение развивающей среды кабинета	10
	8. 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)	10
	1. Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников	15
	2. Выполнение плана функционирования ДООУ	10
Инструктор по гигиеническому воспитанию	3. Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)	15
	4. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля	10
	5. Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДООУ	20
	6. Своевременность и качество оформления документации	10
	7. Работа с интернет ресурсами	10
	8. 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)	10
	1. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	10
	2. Качественное ведение документации	10
Работники бухгалтерии, делопроизводитель		

10-100 %	3. Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
	4. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей	10
	5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности	20
	6. Соблюдение графика отчетности	20
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ	10
	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)	10
Младший обслуживающий персонал, помощники воспитателя 10-100 %	1. Проведение генеральных уборок отличного качества	20
	2. Результаты проверок санитарного состояния помещений группы	20
	3. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям	10
	4. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса	10
	5. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	10
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей	10
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ	10
	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)	10
Работники пищеблока, кладовщик 10-100%	1. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПиН	10
	2. Качество приготовления пищи	20
	3. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	15

	4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	15
	5. Разнообразие меню	20
	6. Активное участие работника в общественной жизни ДООУ	10
	7. 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)	10
<i>Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды 10-100%</i>	1. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПин	20
	2. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	20
	3. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	20
	4. Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки	20
	5. Активное участие работника в общественной жизни ДООУ	10
	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)	10
Рабочие (плотник, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, грузчик, дворник, подсобный рабочий) 10-100 %	1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	20
	2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда	20
	3. Результаты проверок надзорных организаций	20
	4. 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)	20
	5. Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении	20

1.	Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год	
1.1	За своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей	всем категориям работников 10-100% либо в абсолютном размере
1.2	По итогам участия в смотрах конкурсах с воспитанниками, за организацию и проведение мероприятий ДООУ (конкурсы, утренники, праздники) - 1,2,3 место	Педагогическому персоналу и старшему воспитателю 10-100% либо в абсолютном размере
1.3	Высокие показатели работы	всем категориям работников 10-100% либо в абсолютном размере
1.4	Качество работы педагога (удовлетворённость родителей процессом и результатом воспитательно – образовательной деятельности педагога, отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег – педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций)	Педагогическому персоналу и старшему воспитателю 10-100% либо в абсолютном размере
1.5	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	Педагогическому персоналу и старшему воспитателю 10-100% либо в абсолютном размере
1.6	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям ДООУ за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических мероприятий, направленных на охрану и	Воспитателям и младшим воспитателям 10-30%

	укрепление здоровья детей	
2	<i>Премияльные выплаты:</i> по факту, по результатам выполненных мероприятий	
2.1	Наличие благодарностей в письменном виде от родителей, коллег или вышестоящих организаций	всем категориям работников 10-100% либо в абсолютном размере
2.2	По итогам готовности к новому учебному году	всем категориям работников 10-100% либо в абсолютном размере
2.4.1 2.4.2 2.4.3 2.4.4 2.4.5	Участие в мероприятиях внутри сада; Изучение и обобщение нового опыта коллег; Оформление выставок, работ, проектов Оформление участков, клумб и постройка зимних горок и фигур Осуществление научно-экспериментальной деятельности	Педагогическому персоналу и старшему воспитателю 10-100% либо в абсолютном размере
2.5.1 2.5.2	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом Активное участие в реализации программы	Педагогическому персоналу и старшему воспитателю

	развития детского сада	10-100% либо в абсолютном размере
3	<i>Единоновременная премия</i>	
3.1	К юбилейным датам (50, 55, 60 и т.д. лет)	Всем категориям работников в размере 5000 руб.
3.2	К государственным, профессиональным и международным праздникам	Всем категориям работников 10-100% либо в абсолютном размере

**Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам за личный вклад в достижение эффективности работы ДОУ
МБДОУ «ДС № 157 г. Челябинска»**

1	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>	
1.1	Инновационная деятельность в проектах ДОУ	10-100%
1.2	За ведение кружковой работой	10-100%
1.3	За руководство профессиональным методическим объединением, творческой группой	10-100%

Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат за выполнение особо важных срочных работ в МБДОУ «ДС № 157 г. Челябинска»

1	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>	
1.1	За отзывчивость на нужды производства	По результатам выполненных мероприятий
1.2	За участие в общественных мероприятиях (субботниках, ремонте и т.д.)	По результатам выполненных мероприятий
1.3	За внедрение и работу с новыми информационными программами, технологиями	По факту

Перечень, размеры и порядок определения выплат

**стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям
руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 157 г. Челябинска»**

№ п/ п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуем ые размеры выплат стимулирую щего характера (% от оклада или фиксированн ая сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта",	до 10

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

**Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат
заместителям заведующего, главному бухгалтеру за личный
вклад в достижение эффективности работы МБДОУ «ДС № 157
г. Челябинска»**

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	Процент
Заместитель заведующего по ВМР 10-100%	1. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов	10
	2. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов	10
	3. Результативное участие педагогов или воспитанников ДООУ в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня	20
	4. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе)	20
	5. Активное участие педагога в общественной жизни ДООУ	10
	6. Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса	20
	7. 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)	10
Главный бухгалтер	Исполнение положений, разработка и контроль за финансовыми мероприятиями на сайтах в сети интернет	20
	Правильность и своевременность оформления данных в План ФХД	20
	Своевременное и качественное предоставление отчетности, разработка новых программ, положений, экономических расчётов	30
	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	10
	Своевременное предоставление оперативной информации	20

Заместитель заведующего по АХР 10-100 %	1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушений зафиксированных актами надзорных органов)	20
	2. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов	20
	3. Обеспечение экономии по энергоресурсам	20
	4. Своевременность обеспечения ДООУ по продуктами питания, материально-техническому оборудованию, инвентарю	10
	5. Своевременность и качество оформления документации	10
	6. Активное участие работника в общественной жизни ДООУ	10
	7. 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)	10