

ПРИНЯТО

на общем собрании
коллектива
Протокол № 3
« 25 » ноября 2021г.


УТВЕРЖДАЮ



Заведующий МБДОУ
«ДС №445 г. Челябинска»

Е.В.Бурашникова
Приказ № 108/1-ОД
«25» ноября 2021г.

СОГЛАСОВАНО

с Профсоюзным Комитетом
 Киселёва Л.Н.

« 25 » ноября 2021г.

**Положение
об оплате труда и материальном
стимулировании работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детского сада № 445 г. Челябинска»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения разработано в соответствии с Единými рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, приказом МОиН РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре», решениями Челябинской городской Думы от 27.10.2020г. №13/14 и от 23.11.2021.№ 24/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 445 г. Челябинска» (далее – учреждения).

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

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

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

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI и приложением 2 настоящего Положения, трудовыми договорами работников на основании показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

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

11. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 2 к решению Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23.

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

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

14. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической 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.»;

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

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

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

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

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

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

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

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

Педагогическая нагрузка педагогических работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), комиссии по тарификации, утвержденной приказом заведующего МБДОУ.

Педагогическая нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

18. Объем педагогической нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия при проведении тарификации на начало учебного года.

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

20. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены образовательного процесса оплата за это время не производится.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

22. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

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

2) педагогической работы, выполненной сверх объема, установленного им при тарификации;

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

23. 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.

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

25. 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) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

26. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагога, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере (приказ МОиН РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

27. 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.

28. 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.

29. 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.

30. 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).

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

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

Должность	Место работы (кабинет, комната)	Размер выплаты в % к окладу , тарификация
Шеф-повар	Пиццешка	8
Повар		8
Кухонный рабочий	Пиццешка	4
Младший воспитатель	Возрастные группы	4

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

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 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.

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

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «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».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. В соответствии с положениями Коллективного договора МБДОУ «ДС № 445 г. Челябинска» – **35 % к окладу за каждый час работы с 22.00. до 06.00.**

Расчёт заработной платы сторожам производится следующим образом: оклад за отчётный период, равен тарифной ставке делённой на месячную норму часов и умноженной на отработанное время за отчётный период.

Все доплаты и надбавки за отчётный период рассчитывается исходя из найденного оклада. Ночные и праздничные часы исчисляются от тарифной ставки сторожей согласно штатного расписания МБДОУ «ДС №445 г. Челябинска»

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

7) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится работнику должному окладу за фактически отработанное время на группе комбинированной направленности.

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

33. Сотрудникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты (надбавка) за личный вклад в достижение эффективности работы (педагоги)
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за отчётный период;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.
- выплаты к юбилейным датам

Юбилейная дата	Сумма (рубли)	Сроки выплат
55 лет	3000,00	Следующий месяц за датой
60 лет	3000,00	
65 лет	3000,00	

- премии к праздникам («8 марта», «23 февраля», «День дошкольного работника») 1000,00 рублей

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются настоящим положением, 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.

Показатели и критерии эффективности работы разработаны на основании методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

35. 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.

36. Надбавка за личный вклад устанавливается в зависимости от исполнения показателей и критериев эффективности работы педагогов, которые утверждены приложением № 5 к настоящему положению (Приложение к настоящему приказу) и при условии отсутствия у педагога дисциплинарных взысканий (надбавка за личный вклад аннулируется с момента получения дисциплинарного взыскания и до конца текущего календарного года).

Оценка эффективности работы педагогов осуществляется в процентном выражении. Итоговый процент складывается из суммы процентов по каждому установленному критерию.

Надбавка за личный вклад устанавливается по итогам работы за предыдущий календарный год (с 01 января по 31 декабря).

Оценка показателей эффективности работы педагога и его личного вклада в достижение данных показателей осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда, состав которой выбирается на общем собрании коллектива и утверждается приказом по МБДОУ на один год.

Комиссия рассматривает материалы, подтверждающие эффективность работы учреждения, по итогам рассмотрения которых, принимается решение о размере стимулирующей выплаты за личный вклад в процентном отношении к должностному окладу педагога. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы педагога устанавливается приказом по МБДОУ.

37. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда учреждения, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

38. Распределение и установление других стимулирующих выплат и премий к заработной плате премиального периода, производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда материального поощрения работников МБДОУ «ДС №445 г. Челябинска», не позднее 1-2 дней до начала данного премиального периода.

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

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

40. 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.

41. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями, приведенных в приложении 4 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

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

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

43. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска и отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах 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.

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

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

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

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

49. Из фонда оплаты труда ДОУ 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.

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

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

Руководители учреждений устанавливают предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5

52. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской об-

ласти, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

53. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к настоящему Положению.

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

54. 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.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

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

58. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

Наименование материальной выплаты	Размер выплаты (рубли)	Сроки выплаты
Похороны близкого родственника	3000,00	в сроки выплат заработной платы

Свадьба	3000,00	в сроки выплат заработной платы
Тяжёлое материально положение сотрудника	До 5000,00	в сроки выплат заработной платы
На оздоровление	До 5000,00	в сроки выплат заработной платы

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

60. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и документа подтверждающего наступления обстоятельств (оснований оказания помощи) по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

Изменения к «Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБДОУ «ДС №445 г. Челябинска»

Должностные оклады (ставки) работников МБДОУ «ДС № 445 г. Челябинска»

№	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием МБДОУ	Квалификационный разряд по ЕТС (для профессий рабочих)	Квалификационный уровень	Оклад (в рублях)
1.	Административно – управленческий персонал			
1.1.	Заведующий			35612,00
1.2.	Главный бухгалтер			24928,40
1.3.	Заместитель заведующего по учебно – воспитательной работе			28489,60
1.4.	Заместитель заведующего по административно – хозяйственной работе			24928,40
2.	Педагогический персонал			
2.1.	Воспитатель		3	12800
2.2.	Инструктор по физической культуре		1	9600
2.3.	Музыкальный руководитель		1	9600
2.4.	Педагог – психолог		3	9600
2.5.	Старший воспитатель			15100
2.6.	Учитель-логопед			15100
3.	Учебно-вспомогательный персонал			
3.1.	Бухгалтер 1 категории		3	7754
3.2.	Специалист по охране труда		1	7054
3.3.	Специалист по кадрам		1	7054
3.4.	Младший воспитатель		1	6465
3.5.	Младший воспитатель ясельной группы			6465
3.6.	Программист			7054
3.7.	Контрактный управляющий			7403
3.8.	Инструктор по гигиеническому воспитанию			5500
4.	Обслуживающий персонал			
4.1.	Дворник	1-3	1	4646
4.2.	Кастелянша	1-3	1	4646
4.3.	Кладовщик	1-3	1	4646

4.4.	Кухонный рабочий	1-3	1		4646
4.5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1-3	1		4646
4.6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1-3	1		4646
4.7.	Повар	5	1		5234
4.8.	Кухонный рабочий	1-3	1		4646
4.9.	Шеф-повар		3		6580
4.1 0.	Сторож	1-3	1		4646
4.1 1.	Уборщик служебных помещений	1-3	1		4646

	ки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет²	
1)	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, отделений образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже в данных должностях: - от 1 года до 3 лет - от 3 до 5 лет - от 5 лет и выше	10 15 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	3 5
2)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям; - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей
3)	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	15
6.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 150
2)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30
3)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	До 200

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 подпунктом 5 пункта 1, подпунктами 1, 3, 4 пункта 5 таблицы 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:

²Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

- 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 3
к Положению об оплате труда и
стимулирующих выплатах работников
МБДОУ «ДС № 445 г. Челябинска», утвержденного приказом МБДОУ
от 25.11.2021 г. № 108/1-ОД

**Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам
муниципальных учреждений, подведомственных
Комитету по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
2.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

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

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

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

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

**Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности главного бухгалтера:**

№	Показатели качества работы	Критерии оценки качества работы	Про- центы	Периодич- ность
1.	Организация бухгалтерского и налогового учета	Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления документов	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Качественное проведение плановых, внеплановых инвентаризаций (денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств), внутрихозяйственного контроля	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и взносы во внебюджетные фонды	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и взносам во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Своевременность и качество предоставляемой бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности и информации	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Своевременное, качественное заполнение, размещение отчетов, подлежащих размещению на официальных сайтах и сайте учреждения в сети Интернет	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Выполнение условий заключенных учреждениям контрактов, договоров (оплата в сроки установленные договором и т.п.)	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
2.	Обеспечение строго соблюдения штатной, финансовой, кассовой дисциплины	Соответствие правоустанавливающим документам	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
3.	Оказание методической помощи работникам учреждения по вопросам учёта, контроля, отчётности,	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)

	экономического анализа			
4.	Контроль соблюдения в помещениях бухгалтерии правил хранения документов строгой отчётности, противопожарных и санитарных правил, правил безопасной эксплуатации компьютерной техники	Систематичность, учёт контроля, соответствие нормативным требованиям	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
5.	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллективе	3	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	2	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
Итого:			100	

**Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по АХР:**

№	Показатели	Критерии оценки качества работы	Процент	Периодичность
Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное исполнение обязанностей члена контрактной службы - Качественная организация работы по охране труда и технике безопасности - Качественная и своевременная организация работы по ГО и ЧС; - Обеспечение безаварийного состояния ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение выполнения требований пожарной безопасности; • обеспечение выполнения требований электробезопасности; • обеспечение охраны труда; • высокое качество проведения подготовки и организации ремонтных работ; • обеспечение безопасного пропускного режима в ДОУ 	<p>15</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
3	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллективе; Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 	<p>5</p> <p>3</p> <p>2</p>	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
Итого:			50	

**Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по УВР:**

№	Показатель	Критерии оценки качества работы	Процент	Периодичность
Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Личный вклад в достижения эффективности работы учреждения	- качественная и своевременная организация работы в автоматизированных информационных системах «Сетевой город. Образование», «Е-услуги», «Аттестация», ЕЦП ЦЗН;	20	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		- Качественная и своевременная организация работы по аттестации педагогов (положительная динамика в повышении квалификационных категорий педагогов);	2	
		- качественная организация работы на учебно-опытном участке	3	
		- Качественная организация работы с педагогами по привлечению к участию в конкурсах районного, городского, федерального уровней	5	
		- Ответственный за организацию работы по антикоррупционной деятельности в ДОУ;	3	
2	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров;	3	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллективе;	2	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	2	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
Итого:			40	

Приложение 4
к Положению об оплате труда и стимулирующих
выплатах работников МБДОУ «ДС №445 г. Челябинска»,
утвержденного приказом МБДОУ
от 25.11.2021 г. № 108/1-ОД

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т.ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого учащегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого учащегося (воспитанника)	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого учащегося (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 Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
		дополнительно за каждого педагога, имеющего ученую степень	-
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов <*>, отделений <***>, иных мест осуществления	за каждый филиал,	50

	образовательной деятельности <***>	отделение	
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание учащихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	-
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		25
	- музей		5
	- музыкальный зал		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- кабинет изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинет 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, теплицы	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 учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15.	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв.метров		30
	Итого		

Приложение 5
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах работников
МБДОУ «ДС №445 г. Челябинска», утвержденного приказом МБДОУ
от 25.11.2021 г. № 108/1-ОД

**Показатели и критерии эффективности работы
педагогических работников**

(разработаны на основании методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02)

№	Критерии эффективности	Оценка в % от оклада	Периодичность
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1.	- исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета ДОУ	30%	1 год
2.	- Работа с детьми раннего возраста (с 1 года до 1 года 6 мес.)	20%	1 год
Выплаты стимулирующего характера			
3.	Выполнение плановых показателей по посещаемости/дней функционирования (70% посещаемость в соответствии с приказом Комитета)	30%	4 раза в год (по итогам работы за квартал)
4.	Отсутствие жалоб от родителей	5%	1 год
5.	Отсутствие травматизма среди воспитанников	5%	1 год
6.	Ведение официального представительства группы в сети интернет (размещение качественной и актуальной информации не менее 2 раз в месяц)	10%	1 год
7.	Участие в конкурсе профессионального мастерства	5% - участие 10% - 3 место 15% - 2 место 20% - 1 место	1 год
8.	Активное участие в профессиональном союзе коллектива	5%	1 год
9.	Отсутствие задолженности у родителей по оплате за детский сад (текущая задолженность не более 1%)	8%	1 год
10.	Отсутствие задолженности у родителей по оплате за платные услуги	5%	1 год
11.	Повышение уровня профессиональных компетенций; наличие у педагога установленной квалификационной категории: 1 Высшая	10% 20%	1 год
12.	Премияльные выплаты по итогам за отчетный период - Продуктивное участие в методической работе ДОУ (выступления в соответствии с планом работы ДОУ на	До 100%	Ежемесячно Ежеме-

<p>учебный год на педагогическом совете, семинаре, участие в вебинарах, семинарах, курсах дистанционно</p> <ul style="list-style-type: none"> - Продуктивное участие в методической работе города, района (выступление)+ подготовка материалов - Участие в конкурсах (по плану Комитета по делам образования): <ul style="list-style-type: none"> - участие в конкурсах (для детей) ДООУ - участие в конкурсах (для детей) района - участие в конкурсах (для детей) города - Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг; - Качество ведения документации на группе в соответствии с перечнем по итогам контроля за месяц, своевременная сдача отчетов. - соблюдение профессиональной этики среди коллег и родителей воспитанников; - соблюдение трудовой дисциплины, надлежащие выполнение трудовых обязанностей; - Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллектив; - отсутствие нарушений требований к организации образовательного процесса; - активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году, праздничным и спортивными мероприятиям для детей. 		<p>сячно по итогам работы (За фактически отработанное время)</p>
--	--	--

**Показатели и критерии эффективности работы
старшего воспитателя**

№	Содержание показателя	Критерии	Оценка в % от оклада	Периодичность
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	Активное участие в мероприятиях городских или районный методических объединений		20%	1 год
2.	Организация работы инновационной площадки		30%	1 год
Выплаты за качество выполняемых работ				
3.	Личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - Организация работы музея; - Организация и координация дополнительных образовательных услуг на базе МБДОУ - Качественная организация образовательного процесса в условиях карантинных мероприятий в ДОУ - Качественная организация работы с педагогами по привлечению и подготовке к участию в конкурсах районного, городского, федерального уровней - Качественная подготовка педагогов к участию в методической работе города, района (выступление)+ помощь в подготовке материалов - Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения 	<p>2%</p> <p>20%</p> <p>3%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>5%</p>	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
4.	Премияльные выплаты по итогам за отчетный период	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение профессиональной этики среди коллег и родителей воспитанников; - соблюдение трудовой дисциплины, надлежащие выполнение трудовых обязанностей; - Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллектив; - отсутствие нарушений требований к организации образовательного процесса; - активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году, праздничным и спортивным мероприятиям для детей. 	До 100%	Ежемесячно по итогам работы (За фактически отработанное время)

**Показатели и критерии эффективности
работы музыкальных руководителей**

№	Содержание показателя	Критерии	Оценка в % от оклада	Периодичность
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	Выполнение особо важных (срочных работ) (качество и результаты срочной работы определяются ее содержанием, сроками исполнения по приказу руководителя)		50 %	По окончании выполнения работы
Выплаты за качество выполняемых работ				
2.	Личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	- Подготовка воспитанников к участию в конкурсах и мероприятиях района и города;	30%	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
		- Проведение открытых мероприятий, выступления на семинарах, педагогических советах, консультации воспитателям, участие и выступления в семинарах музыкальных руководителей района.	10%	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
		- Осуществление музыкального сопровождения режимных моментов;	10%	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
		- Наличие методических разработок, рекомендаций, применяемых в образовательном процессе.	10%	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
4	Премияльные выплаты по итогам за отчетный период	- соблюдение профессиональной этики среди коллег и родителей воспитанников; - соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее выполнение трудовых обязанностей; - Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллектив; - отсутствие нарушений требований к организации образовательного процесса; - активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году, праздничным и спортивным мероприятиям для детей.	До 100%	Ежемесячно по итогам работы (За фактически отработанное время)

**Показатели и критерии эффективности
Инструктора по физкультуре**

№	Содержание показателя	Критерии	Оценка в % от оклада	Периодичность
Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания				
1	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: «Мастер спорта международного класса»		5%	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3	Выполнение особо важных (срочных работ) (качество и результаты срочной работы определяются ее содержанием, сроками исполнения по приказу руководителя)		50 %	По окончании выполнения работы
Выплаты за качество выполняемых работ				
2	Личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	- Подготовка воспитанников к участию в конкурсах и мероприятиях района и города;	30%	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
		- Проведение открытых мероприятий, выступления на семинарах, педагогических советах, консультации воспитателям	10%	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
		- организация работы спортивного кружка;	10%	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
		- Наличие методических разработок, рекомендаций, применяемых в образовательном процессе.	10%	Ежемесячно (За фактически отработанное время)
	Премияльные выплаты по итогам за отчетный период	- соблюдение профессиональной этики среди коллег и родителей воспитанников; - соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее выполнение трудовых обязанностей; - Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров; - Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллектив; - отсутствие нарушений требований к организации образовательного процесса; - активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году, праздничным и спортивным мероприятиям для детей.	До 100%	Ежемесячно по итогам работы (За фактически отработанное время)

Приложение 6
к Положению об оплате труда и стимулирующих
выплатах работников МБДОУ «ДС №445
г. Челябинска», утвержденном приказом МБДОУ
от 25.11.2021 г. № 108/1-ОД

**Показатели и критерии эффективности работы
МОП и учебно – вспомогательного персонала**

(разработаны на основании методических рекомендаций, утвержденных приказом Мини-
стерства труда России от 01.07.2013 № 287 и письмом Министерства образования и науки Рос-
сии от 20.06.2013 № АП-1073/02)

Выплаты стимулирующего характера

№	Содержание показателя Критерии	Оценка в % от ок- лада	Периодич- ность
	Сложность напряженность:	до 100 %	Ежемесячно (За фактически от- работанное время)
	Выполнение особо важных (срочных) работ) (качество и результаты срочной работы определяются ее содержанием, сроками исполнения)	50 %	По оконча- нии выпол- нения работы
3.	Личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	до 100 %	Ежемесячно (За фактически от- работанное время)
4.	Премииальные вы- платы по итогам за отчетный период	- соблюдение профессиональной эти- ки среди коллег и родителей воспи- танников; - соблюдение трудовой дисциплины, надлежащие выполнение трудовых обязанностей; - Отсутствие дисциплинарных взы- сканий в форме замечаний и выгово- ров; - Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллек- тив; - активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году.	До 150% Ежемесячно (За фактически от- работанное время) Ежемесячно (За фактически от- работанное время) Ежемесячно (За фактически от- работанное время) Ежемесячно (За фактически от- работанное время) Июнь, июль, август, сен- тябрь (За фактически от- работанное время)

**Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности бухгалтера 1 категории:**

№	Показатели качества работы	критерии оценки качества работы	Проценты	Периодичность
1.	Организация бухгалтерского и налогового учета	Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления документов	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Качественное проведение плановых, внеплановых инвентаризаций (денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств), внутрихозяйственного контроля	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и взносы во внебюджетные фонды	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Своевременность и качество предоставляемой бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности и информации	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Своевременное, качественное заполнение, размещение отчетов, подлежащих размещению на официальных сайтах и сайте учреждения в сети Интернет	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Своевременность и обоснованность списания материальных запасов, основных средств	10	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Выполнение условий заключенных учреждениям контрактов, договоров (сроки и объемы поставки, оплата в сроки установленные договором и т.п.)	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
2.	Обеспечение строго соблюдения штатной, финансовой, кассовой дисциплины	Соответствие правоустанавливающим документам	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
3.	Оказание методической помощи работникам учреждения по вопросам учёта, контроля, отчетно-	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)

	сти, экономического анализа			
4.	Контроль соблюдения в помещениях бухгалтерии правил хранения документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил, правил безопасной эксплуатации компьютерной техники	Систематичность, учёт контроля, соответствие нормативным требованиям	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
5.	Соблюдение трудовой дисциплины и профессиональной этики	Отсутствие дисциплинарных взысканий в форме замечаний и выговоров	5	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллективе	3	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
		Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	2	Ежемесячно (за фактически отработанное время)
Итого:			100	