

ПРИНЯТО:

Общее собрание МБДОУ  
«ДС № 283 г. Челябинска»  
протокол № 02  
от « 14 » октября 2025г.



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «ДС № 283  
г. Челябинска»  
Е.Ю. Тореева  
Приказ № 56 от 14.10.2025г.

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации  
МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска»  
Н.И. Шевелькова  
протокол ПО № \_\_\_\_\_  
от « 16/1 » 14.10. 2025г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 283 г. Челябинска»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 283 г. Челябинска», разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.10г. № 18/7 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования г. Челябинска».

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

Системы оплаты труда работников МБДОУ включают в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 283 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, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением).

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий 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;
- мнения представительного органа работников;
- настоящего Положения.

## **I. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска».

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» определяется по профессиональным квалификационным группам в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 18.07.2025 № 11/3 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

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».

2.3. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.4. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объем педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям - логопедам;
- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальным руководителям;
- за 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья (ОВЗ);
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: старшему воспитателю, воспитателям, педагогам-психологам.

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

2.6. Об уменьшении объема педагогической нагрузки, изменении размера оплаты труда и о дополнительной нагрузке, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.7. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.8. 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.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МБДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

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

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

Заработная плата работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (без учета выплат стимулирующего характера) начисленная в соответствии с настоящим положением не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до его изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную ставку норму часов педагогов в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат. В таком же порядке начисляется месячная заработная плата педагогам за работу по совместительству. При этом объем работы по совместительству не должен превышать 16 часов в неделю. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству.

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

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

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

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

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

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

## **III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы



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

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществляется свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменения в тарификацию.

4.5. Почасовая оплата труда сторожам производится исходя из годовой нормы рабочего времени согласно приказу Минздравсоцразвития России № 588-н от 13.08.2009г.

4.6. Размер оплаты за один час работы сторожа определяется путем деления месячной ставки (оклада) за установленную норму часов в неделю 40 часов на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю 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).

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- б) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. 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.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБДОУ по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.4. Оплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, педагогическим работникам и младшим воспитателям производится в следующем размере к тарифной ставке (окладу) пропорционально фактически отработанному времени:

- в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ (ТНР) - 20%;

5.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда не менее 4% процентов (Приложение 6).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными

и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

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

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

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

5.6. 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 и единовременных выплат.

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

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей), ст. 151 ТК РФ:

- 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, за увеличение объема выполняемых работ:

- 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.

Расчет часов замещения производится с учетом квалификационной категории работника и специализации.

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.

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 РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время работникам МБДОУ устанавливается в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра), ст. 154 ТК РФ

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.

б) 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) 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):

- за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах: компенсирующей направленности - 20 % (Приложение 6).

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.

## **V. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений отдельных категорий работников.
- 6) премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, за отчетный период);
- 7) единовременные премиальные выплаты (поощрения);

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 6, 7, 8 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

6.5. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска», показателям эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Стимулирующие выплаты отменяются или уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины приказом заведующего МБДОУ.

6.7. Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам в соответствии с требованиями, предъявляемым к должности.

6.8. При отсутствии достаточных средств (экономии ФОТ) для начисления установленного размера выплаты работникам МБДОУ, размер выплаты корректируется с учетом наличия экономии ФОТ.

6.9. Все вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно:

- выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам;
- учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;
- включаются в среднемесячную заработную плату.

6.10. При начислении выплаты учитываются районные коэффициенты, установленные Правительством РФ, а также отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, медицинское страхование, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.1. Заработная плата заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад заведующего МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.3. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства, устанавливается приказом должностного лица отраслевого органа Администрации г. Челябинска - Комитету по делам образования города Челябинска.

7.4. Группа по оплате труда заведующего МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» утверждается приказом Комитету по делам образования города Челябинска (Приложение 9).

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом 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, и закрепляются в трудовом договоре.

7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения

приказом 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 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.

7.7. 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».

7.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Руководители учреждений устанавливают предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, 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.

Соотношение средней заработной платы руководителя МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска», 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.

7.9. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

7.8. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» принимается Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

7.9. Должностные оклады главного бухгалтера, заместителя руководителя по воспитательно - методической работе, заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска».

7.10. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.

7.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» 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 учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы устанавливаемых руководителям учреждений.

7.12. 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 МБДОУ на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

## **VIII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МБДОУ «ДС № 283 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

8.1. К материальной помощи относится единовременная выплата, предоставляемая по личному заявлению работника в соответствии с Положением о порядке предоставления материальной помощи работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 283 г. Челябинска» (Приложение 10).

Материальная помощь выплачивается не более двух должностных окладов на каждого работника в год.

8.2. Материальная помощь работникам МБДОУ оказывается на:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители);
- в связи со стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
- заболевание сотрудника;
- в связи со сложным материальным положением;
- на оздоровление;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- а также в других экстренных случаях, не предусмотренных данным положением по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.3. При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзной организацией МБДОУ.

8.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ.

8.5. При недостаточной сумме экономии ФОТ устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи на:

- похороны близких родственников;
- все остальные случаи.

8.6. Решение об оказании материальной помощи и материальной помощи к отпуску 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.

8.7. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

8.8. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.

При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

## **IX. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 283 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

9.1. Премирование работников вводится с целью заинтересованности работников МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» в развитии творческой активности и инициативности при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества воспитательно-образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

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

- премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, за отчетный период);
- единовременные премиальные выплаты (поощрения).

9.2.1. Премиальные выплаты по итогам работы.

Ежеквартальная премия выплачивается при условии выполнения в полном объеме плановых показателей в работе с детьми 1,6 – 3 г. (адаптационные группы) в размере 100% тарифной ставки:

- плановых показателей функционирования – 85%;
- коэффициент посещаемости – 85%;
- показатель здоровья (заболеваемости) – 85%.

Ежеквартальная премия выплачивается при условии выполнения в полном объеме плановых показателей в работе с детьми 3 – 7 г. в размере 100% тарифной ставки:

- плановых показателей функционирования – 100%;
- коэффициент посещаемости – 100%;
- показатель здоровья (заболеваемости) – 100%.

Премирование производится при выполнении всех трех показателей.

Выполнение показателей премирования определяется отдельно по каждой группе МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска».

Кроме того, МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» предусмотрена квартальная премия для категории «Специалисты и служащие, медицинские работники» (заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, заведующий хозяйством, контрактный управляющий, специалист по охране труда, программист, делопроизводитель) при установленных должностных окладах до 100% в пределах ФОТ. (Приложение 6 п.6.).

Выплата премии производится раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом.

Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается при установленных должностных окладах до 100% в пределах ФОТ.

Премия по итогам работы за отчетный период выплачивается работникам младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала, при установленных должностных окладах до 200% и 150% соответственно в пределах ФОТ, в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда.

Премия по итогам года за отчетный период врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу выплачивается при установленных должностных окладах до 200% в пределах ФОТ, в целях доведения заработной платы до целевых индикативов.

9.2.2. Единовременные премиальные выплаты (поощрения):

- единовременное поощрение (за участие в смотрах, конкурсах (призовые места), спортивных соревнованиях, общественной жизни МБДОУ, в проведении утренников, исполнение ролей, по итогам работы выполнения отдельных поручений в соответствии с целями работы МБДОУ и т.д.)
- единовременное премирование к юбилейным датам (45; 50; 55; 60; 65; 70) и праздникам, узаконенным государством в размере 3000 - 5000 рублей.
- текущее премирование за высокие показатели в работе.

9.3. Указанные виды премирования устанавливаются за счет и в пределах фонда оплаты труда.

При недостаточной сумме экономии фонда оплаты труда и на выплату премий работникам, устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения премиальных выплат:

- 1) Единовременное премирование к юбилейным датам и праздникам;

2) Единовременное поощрение за успешное и качественное выполнение работ и заданий;

3) Текущее премирование за высокие показатели в работе.

9.4. При установлении размера премии работникам МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» используются следующие критерии оценки труда:

- своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей; оперативность и профессионализм решения вопросов, входящих в компетенцию работника;
- творческий подход к решению стоящих перед работником задач;
- активное участие в мероприятиях областного, городского, районного уровней;
- результативность в реализации городских целевых и отраслевых целевых программ.

9.5. Премирование распространяется на все категории работников МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» по приказу заведующего МБДОУ по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ, на основании протокола заседания Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (Приложение 8).

9.6. Основания для начисления премий служат:

- 1) подтверждение итогов воспитательно-образовательной работы, (выполнение методической работы на высоком уровне, проведение мероприятий на базе МБДОУ, района, города, внедрение новых форм и методов воспитания, укрепления материально технической базы, сохранность имущества и т.д.); соблюдение сроков сдачи отчетности;
- 2) данные сетевых показателей бухгалтерской и статистической отчетности и другие материалы, сдача оперативной информации.

9.7. Премия начисляется, на основании приказа руководителя, по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ, в процентном или абсолютном размере.

9.8. Сумма премиального фонда определяется как разность между установленным лимитом ФОТ и суммой начисленной заработной платы по МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска».

9.9. Премиальный фонд распределяется между категориями работающих с учетом важности и ответственности поставленных перед коллективом задач и проблем, совместным решением администрации и профсоюзной организации МБДОУ.

9.10. Премия определяется дифференцированно в соответствии с личным вкладом и с учетом выполнения показателей премирования.

9.11. Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины, выплата премий производится совместным решением администрации и профсоюзной организации МБДОУ.

9.12. При экономии фонда заработной платы возможно суммирование премий за несколько месяцев.

## IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» утверждается руководителем МБДОУ и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МБДОУ, а размере должностного оклада и другую информацию.

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

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

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

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

10.2. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых учреждением 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.

Финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города.

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

10.4. По представлению руководителя МБДОУ в Положение могут вноситься изменения, которые утверждаются на Общем собрании работников МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска».

10.5. Положение принимается на Общем собрании МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» большинством голосов и вступает в силу со дня подписания и действует до его отмены.

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих.**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; сторож; уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик	7 652

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

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, повар, плотник	7 938



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

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	8 302

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	8 611

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по охране труда	9 327
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	11 472

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников образования**

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	9 102

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 965
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	15 253
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	17 287
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	20 374

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

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	10 016

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9 327

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

Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)
	Группа по оплате труда
	III
Дошкольные образовательные учреждения	45 734

**Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

№ п/п	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты	Основание
1.	Выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда: - повар - подсобный рабочий	6% 4%	- ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «Специальная оценка условий труда», -ст. 92, 117, 147 ТК РФ.
2.	За работу в особых климатических условиях	15%	Постановление 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»
3.	Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных		
3.1.	Работа в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ (ТНР)	20%	согласно Положению
3.2	За работу в ночное время	35%	ст. 154 ТК РФ

**Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам  
Муниципального дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 283 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат (% от оклада)	Периодичность выплаты
<b>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1)	Сложность, напряженность		По итогам работы за месяц
	<b>Старший воспитатель:</b>	<b>100%</b>	
	– Осуществление руководства за создание и ведение сайта МБДОУ.	25%	По итогам работы за месяц
	– Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов.	25%	
	– Организация работы с родителями.	25%	
	– Организация наставничества	25%	
	<b>Специалисты: (музыкальный руководитель, ПДО, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, инструктор по физической культуре)</b>	<b>100%</b>	
	– Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	20%	По итогам работы за месяц
	– За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе	20%	
	– Работы со сложным контингентом воспитанников Подготовка, проведение мероприятий- праздники, развлечения, тематические недели, выставки творческих работ.	20%	
	– Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	20%	
	<b>Воспитатели:</b>	<b>100%</b>	
	– Подготовка, проведение мероприятий, праздников, развлечений, тематические недели, выставки творческих работ.	20%	По итогам работы за месяц
	– Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	20%	
	– Адаптация детей раннего возраста.	20%	
	– Образцовое, эстетическое содержание групповых комнат, игровых пособий, имущество учреждения.	20%	
	– Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (городские, областные, региональные-семинары, смотры-конкурсы, методические объединения.	20%	
	<b>Инструктор по гигиеническому воспитанию:</b>	<b>100%</b>	
	– Объем заполнения документов.	25%	По итогам работы за месяц
	– Освоение новых технологий (составление меню).	25%	
	– Работа с родителями.	25%	
	– Участие в адаптации детей раннего возраста.	25%	



	<b>Младший воспитатель:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– За выполнение дополнительных работ, не связанных с основной деятельностью.</li> <li>– Взаимодействие с родителями.</li> <li>– Адаптация детей раннего возраста</li> </ul>	50% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	<b>Контрактный управляющий:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Подготовка и размещение (публикация) информации о заключении/расторжении/внесении изменений в контракты в системе ЕИС ГЗ и на официальном сайте РФ в сети интернет.</li> <li>– Непосредственное участие в разработке и оформлении материалов для подведения итогов в учреждении и для вышестоящих организаций (информация, таблицы, отчеты, графики и т.д.).</li> <li>– Размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение денежных обязательств между учреждением и исполнителем/поставщиком/подрядчиком в единой информационной системе на официальном сайте РФ, с последующим размещением отчета об исполнении контракта.</li> <li>– Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей.</li> </ul>	25% 25% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	<b>Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Эффективное освоение и использование новых методов в работе;</li> <li>– Работа в программе 1с Предприятие 8</li> <li>– АЦК-финансы (казначейство)</li> <li>– ПАО Сбербанк</li> </ul>	25% 25% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	<b>Программист, делопроизводитель:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Объем заполнения документации.</li> <li>– Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью.</li> <li>– Эффективное освоение и использование новых методов в работе.</li> </ul>	50% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	<b>Повар:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Интенсивность работы, связанной с большим количеством детей, разнообразием ассортиментаготавливаемых блюд.</li> <li>– Эстетическое оформление контрольных блюд.</li> </ul>	80% 20%	По итогам работы за месяц
	<b>Заведующий складом, кастелянша:</b>	<b>100%</b>	
	За интенсивность работы, связанной с большим количеством детей	100%	По итогам работы за месяц
	<b>Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник сторож, плотник, уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды):</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Дополнительная работа, не связанная с основным видом деятельности.</li> <li>– За интенсивность работы, связанной с большим количеством детей.</li> <li>– Отсутствие жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов.</li> </ul>	100%	По итогам работы за месяц
2)	<b>За выполнение особо важных (срочных) работ</b>	<b>50%</b>	
	Всем работникам	50%	При наличии выполнения особо важных заданий

	Работникам бухгалтерии, контрактный управляющий:	50%	
	-оперативное выполнение срочных, затребованных другими инстанциями; -участие и выполнение работ не входящие в круг должностных обязанностей; - система мониторинга (сведений о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала); - работа на сайте zakupki.gov.ru; - работа на сайте 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 заведующего МБДОУ	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
3)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений.	3800 рублей	
<b>2. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.	100%	По итогам работы за месяц
	<b>Педагогический персонал:</b>		
	<b>Старший воспитатель:</b>	<b>100%</b>	
	– Наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО. – Профессиональный рост педагогических кадров – Развитие педагогического творчества: <ul style="list-style-type: none"> <li>использование в работе с педагогами современных педагогических технологий, позволяющих достигать качественных образовательных результатов;</li> <li>наличие программ, планов деятельности работы, разработка методической документации обеспечивающей инновационную деятельность -тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами</li> </ul>	25% 25% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	<b>Специалисты: (музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед:</b>	<b>100%</b>	
	– участие в проведение открытых мероприятий (тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, обмен опытом); – качество выполнение образовательно воспитательного процесса; – инновации и использование новых педагогических технологий; – эффективность взаимодействия со всеми педагогами; – просветительская и консультативная работа с педагогами и родителями.	30% 20% 20% 20% 10%	По итогам работы за месяц
	<b>Инструктор по физической культуре:</b>	<b>100%</b>	
	– высокие достижения в развитии физических способностей детей; – -тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами; – качественное проведение занятий, открытых мероприятий; – внедрение технологий и программ нового поколения.	25% 25% 25% 25%	По итогам работы за месяц

	<b>Воспитатели:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– высокая качество работы выполнения образовательно-воспитательного процесса;</li> <li>– обобщение передового педагогического опыта работы, проявление творчества, создание развивающей среды;</li> <li>– инновации и использование новых педагогических технологий;</li> <li>– организация взаимодействия с семьями воспитанников отсутствие конфликтных ситуаций.</li> </ul>	25% 25% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	<b>Инструктор по гигиеническому воспитанию:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– качественный контроль за организацией питания, выполнение натуральных норм, написание меню-требований;</li> <li>– ведение мониторинга заболеваемости, отсутствие замечаний надзорных органов;</li> <li>– ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе.</li> </ul>	40% 30% 30%	По итогам работы за месяц
	<b>Младший воспитатель:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– качественное выполнение санитарного режима, участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы;</li> <li>– творческая инициатива, взаимозаменяемость сотрудников.</li> </ul>	80% 20%	По итогам работы за месяц
	<b>Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– качественное ведение документации</li> <li>– работа с родителями по устранению задолженности по родительской плате;</li> <li>– участие в привлечении дополнительных источников финансовых и материальных средств;</li> <li>– работа по недопущению просроченной кредиторской и дебиторской задолженности;</li> <li>– участие в достижение показателей качества, установленного муниципальным заданием (своевременная освоение предоставленных субсидий из бюджета усвоение внебюджетных поступлений).</li> </ul>	30% 20% 10% 20% 20%	По итогам работы за месяц
	<b>Программист, делопроизводитель:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-своевременное и качественное оформление документации</li> <li>-качественная и бесперебойная работа техники и обслуживание программ (АРМ, СКБ Контур, Крипто Про, Интернет соединение).</li> </ul>	50% 50%	По итогам работы за месяц
	<b>Повар:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение технологии приготовления пищи и сроков заготовки продуктов питания для закладки. Строгое выполнение закладки по меню- требованию, соответствие выхода продукта нормативным требованиям</li> <li>-качественное приготовление пищи для воспитанников МДОУ.</li> <li>-содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.</li> </ul>	50% 30% 20%	По итогам работы за месяц
	<b>Контрактный управляющий:</b>	<b>100%</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-качественное и своевременное внесение изменений и выполнения мероприятий плана закупок, плана - графика закупок</li> <li>- отсутствие замечаний надзорных органов в сфере</li> </ul>	50% 50%	По итогам работы за месяц

	закупок товаров выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок		
	Заведующий складом, кастелянша:	<b>100%</b>	
	-своевременное и бесперебойное обеспечение продуктами питания МБДОУ; -освоение новых технологий по учету питания; -своевременная выдача и снабжение мягким инвентарем	50%  30% 20%	По итогам работы за месяц
	<b>Обслуживающий персона (подсобный рабочий, дворник, сторож, плотник, уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды):</b>	<b>100%</b>	
	Соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов, своевременная и качественная стирка белья, спецодежды. Качественное проведение помывочных работ в соответствии с графиком уборки и требованиям СанПиН. Качественное проведение генеральной уборки. Качественное проведение уборки территории, содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса. Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работ.		По итогам работы за месяц
3.	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:</b>		
1)	За наличие учёной степени: - «кандидат наук» по профилю учреждения - «доктор наук» по профилю учреждения	10% 15%	Ежемесячно
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», «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	10%	Ежемесячно

	Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».		
4.	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b>		
	<p>- педагогическим работникам учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы и занимаемой должности:</p> <p>а) должности 1-го квалификационного уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 месяца до 1 года</li> <li>- от 1 года до 3 лет</li> <li>- от 3 лет до 5 лет</li> <li>- от 5 лет и выше</li> </ul> <p>б) должности 3-го квалификационного уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 месяца до 1 года</li> <li>- от 1 года до 3 лет</li> <li>- от 3 лет до 5 лет</li> <li>- от 5 лет и выше</li> </ul> <p>в) должности 4-го квалификационного уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 месяца до 1 года</li> <li>- от 1 года до 3 лет</li> <li>- от 3 лет до 5 лет</li> <li>- от 5 лет и выше</li> </ul>	<p>620 рублей 1220 рублей 1830 рублей 2440 рублей</p> <p>810 рублей 1630 рублей 2440 рублей 3260 рублей</p> <p>960 рублей 1920 рублей 2880 рублей 3840 рублей</p>	Ежемесячно
	<p>- помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 месяца до 1 года</li> <li>- от 1 года до 3 лет</li> <li>- от 3 лет до 5 лет</li> <li>- от 5 лет и выше</li> </ul>	<p>5% 10% 15% 20%</p>	Ежемесячно
5.	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников</b>		
1)	<p>Выплата педагогическим работникам:</p> <p>а) за I квалификационную категорию</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по должностям 1-го квалификационного уровня</li> <li>- по должностям 2-го квалификационного уровня</li> <li>- по должностям 3-го квалификационного уровня</li> <li>- по должностям 4-го, 6-го квалификационных уровней</li> </ul> <p>б) за высшую квалификационную категорию</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по должностям 1-го квалификационного уровня</li> <li>- по должностям 2-го квалификационного уровня</li> <li>- по должностям 3-го квалификационного уровня</li> <li>- по должностям 4-го, 6-го квалификационных уровней</li> </ul>	<p>2440 рублей 2880 рублей 3260 рублей 3840 рублей</p> <p>3670 рублей 4320 рублей 4890 рублей 5770 рублей</p>	Ежемесячно
2)	Работникам муниципальных дошкольных	15%	Ежемесячно



	образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.		
3)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста в данных учреждениях: - воспитателям - младшим воспитателям	3000 1500	Ежемесячно
6.	<b>Премияльные выплаты</b>		
1)	Все работники: - премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период; - единовременные выплаты, поощрения, текущее премирование	до 100% или фиксированная сумма	По итогам работы за месяц, квартал, год, по итогам выполнения поручений в соответствии с целями работы МБДОУ
2)	По итогам работы за отчетный период, месяц, квартал, год: -младшему обслуживающему персоналу; - среднему медицинскому персоналу; - учебно-вспомогательному персоналу	200% 200% 150%	По итогам работы за месяц, квартал, год
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	100%	По итогам работы за квартал
4)	Квартальная премия заместителю главного бухгалтера, бухгалтеру, заведующему хозяйством, контрактному управляющему, специалисту по охране труда, программисту, делопроизводителю.	50%	По итогам работы за квартал
	<b>Заместитель главного бухгалтера:</b> – своевременное размещение муниципального задания, отчётов о выполнении МЗ на сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> , Сапфир; – своевременная обработка, заявлений на предоставление компенсации части родительской оплаты на ПГС, отчётность; – своевременная сверка работы с контрагентами, устранение выявленных нарушений; – своевременная регистрация денежных обязательств по договорам, контрактам соблюдение сроков оплаты товаров, работ, услуг в том числе заключённых посредством конкурных закупок.	20%  10%  10%  10%	По итогам работы за квартал
	<b>Бухгалтер:</b> – своевременное оформление первичных учётных документов о фактах хозяйственной деятельности МБДОУ; – своевременное и достоверное составление на	35%  35%	По итогам работы за квартал

	<p>основе первичных учётных документов сводных учётных документов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– контроль за соблюдением расчетов и платежных обязательств, проведением инвентаризаций основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств</li> </ul>	30%	
	<p><b>Заведующий хозяйством:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организация бесперебойного функционирования МБДОУ.</li> <li>– эффективное выполнение мероприятий по пожарной, экологической безопасности объектов, гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций;</li> <li>– своевременное внесение в базу складского учета данных на основании оформленных в установленном законодательством РФ и локальными нормативными актами ДОУ порядке и исполненных первичных, отчетных и учетных документов;</li> <li>– проведение инвентаризацию ТМЦ в соответствии с планируемыми сроками;</li> <li>– систематический контроль условий и качества эксплуатации и технического обслуживания оборудования, инженерных сетей и систем жизнеобеспечения согласно правилам технической эксплуатации, эффективное планирование работы с обслуживающими организациями при выявлении несоответствия;</li> <li>– качественное и своевременное организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории МБДОУ;</li> </ul>	<p>20%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>15%</p> <p>15%</p>	По итогам работы за квартал
	<p><b>Контрактный управляющий:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– своевременная разработка плана закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план закупок, размещение в единой информационной системе плана закупок и внесенных в него изменений;</li> <li>– оперативная подготовка и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов договоров, подготовка и направление приглашений принять участие в определении поставщиков (подрядчиков, исполнителей) закрытыми способами;</li> <li>– качественное осуществление закупок, в том числе заключение договоров;</li> <li>– оперативная подготовка материалов для выполнения претензионной работы.</li> </ul>	<p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p> <p>25%</p>	По итогам работы за квартал
	<p><b>Специалист по охране труда:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– качественная разработка локальной нормативной документации по охране труда и технике безопасности, инструкции по безопасной эксплуатации инженерных систем, технических средств, оборудования;</li> <li>– своевременное и правильное проведение</li> </ul>	<p>25%</p> <p>25%</p>	По итогам работы за квартал

	аттестации рабочих мест; – своевременное инструктирование и прогноз опасных ситуаций в МБДОУ; – своевременное и качественное составление отчетов по охране труда в соответствии с установленными формами и сроками.	25%  25%	
	<b>Программист:</b> – своевременное и качественное осуществление мероприятий по программной защите информации; – оперативное обновление программ, драйверов оборудования; – своевременное обновление баз для антивирусных программ.	35%  35%  30%	По итогам работы за квартал
	<b>Делопроектировщик:</b> – качественное оформление и ведение личные дел, принятых на работу, своевременное внесение соответствующих изменений; – оперативная подготовка проектов писем, запросов, проекты ответов авторам обращений других документов; – качественная подготовка, правильность составления, согласования и оформления документов, образующихся в процессе деятельности дошкольного учреждения.	35%  35%  30%	По итогам работы за квартал

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются не зависимо от перерывов работы.

Выплаты производятся за счет средств областного бюджета, в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя,  
главному бухгалтеру муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 283 города Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимули рующего о	Периодичность выплаты
1	2	3	4
1.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1)	<b>За выполнение особо важных (срочных) работ:</b>		
	Заведующему МБДОУ	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
	Заместителю заведующей по ВМР	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
	Главному бухгалтеру	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
	Заместителю заведующей по АХР	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
	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 заведующего МБДОУ		
2.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
1)	<b>За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения:</b>		
	Заведующему МБДОУ	100 %	По итогам работы за месяц по приказу Комитета по делам образования
	Заместителю заведующего по ВМР:	100%	

	1. Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием. 2. Эффективное использование в работе современных технологий и программ. 3. Координация работы подчиненного персонала, ведение учета рабочего времени работников. 4. Достижение высокого качества образования. 5. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ (Совет учреждения, общее собрание). 6. Компетентность в принятии управленческих решений. 7. Своевременная и качественная сдача отчетов, информации. 8. Участие в развитии и укреплении учебно-материальной базы учреждения, оснащении групповых комнат и иных помещений современным оборудованием;	50%  5%  5%  5%  10%  10%  10%	По итогам работы за месяц
	<b>Главному бухгалтеру:</b>	100%	По итогам работы за месяц
	1. Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием. 2. Участие в привлечении дополнительных источников финансовых и материальных средств. 3. Эффективное использование в работе современных технологий и программ. 4. Контроль за обеспечением бесперебойной работы МБДОУ. 5. Контроль за экономией энергетических ресурсов. 6. Своевременное и качественное предоставление отчетности в МКУ ЦДОО Ленинского района и в Комитет города Челябинска 7. Своевременное и полное освоение бюджетных средств и средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (согласно смет доходов и расходов).	20%  10%  20%  10%  10%  10%  20%	По итогам работы за месяц
	<b>Заместителю заведующего по АХР:</b>	100%	
	1. Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием. 2. Материально - техническое обеспечение в соответствии государственными нормами и местными нормами и требованиями. 3. Обеспечение бесперебойной работы МБДОУ. 4. Контроль за экономией энергетических ресурсов. 5. Качественное обеспечение выполнения лицензионных требований. 6. Качество подготовки и проведения ремонтных работ в МБДОУ.	40%  10%  10%  10%  20%	По итогам работы за месяц
	<b>Стимулирующая выплата за личный вклад в достижение эффективности работы МБДОУ устанавливается приказом заведующего.</b> <b>Оценка эффективности работы учреждения и личного вклада осуществляется за отчетный период с учетом показателей эффективности работы за соответствующий период предыдущего года и текущего года.</b>		По итогам работы за месяц
3.	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>		
1)	За наличие учёной степени: - «кандидат наук» по профилю учреждения - «доктор наук» по профилю учреждения	10% 15%	Ежемесячно



2)	<p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;</li> <li>- «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;</li> <li>- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</li> <li>- 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</li> </ul>	10%	Ежемесячно
4.	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>		
	<p><b>Заведующему МБДОУ:</b> По итогам работы за отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– личное участие в мероприятиях районного, городского, уровня;</li> <li>– организация и проведение на базе ДОУ мероприятий районного, городского уровня;</li> <li>– наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках;</li> <li>– демонстрация достижений ДОУ через систему средств массовой информации (Интернет-сайты, телевидение);</li> <li>– бесперебойная работа всех служб в ДОУ, связанная со своевременным заключением договоров на поставку продуктов питания, приобретения моющих средств, ремонтом технологического оборудования;</li> <li>– обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении;</li> <li>– своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана;</li> <li>– своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности;</li> <li>– отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности.</li> </ul>	100%	по приказу Комитета по делам образования г. Челябинска

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 - Управления 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.

**Премияльные выплаты педагогам по итогам работы за отчётный период**

Наименование	№	Перечень выплат стимулирующего характера	Баллы	Периодичность
Должности	п/п			Выплаты
Педагогические работники	1	Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, диагностика, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	до 2	По итогам работы за месяц
	2	Участие в мероприятиях, проводимых на уровне: - ДОУ; - района; - города;	2 3 5	По итогам работы за месяц
	3	Победы в конкурсах ДОУ: - I место - II место - III место	3 2 1	По итогам работы за месяц
	4	Победы в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне: <i>района</i> - I место - II место - III место <i>города</i> - I место - II место - III место	5 4 3 10 9 8	По итогам работы за месяц
	5	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках: - районных; - городских; - областных	3 5 8	По итогам работы за месяц
	6	Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях) на уровне: -района -города	3 4	По итогам работы за месяц
	7	Победа воспитанников в мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях) на уровне: <i>района</i> - I место - II место - III место <i>города</i> - I место - II место - III место	5 4 3 10 9 8	По итогам работы за месяц

	8	Результаты контроля по вопросам организации образовательного процесса: - высокий и средний уровни - средний уровень	2 1	По итогам работы за месяц
	9	- демонстрация достижений через систему средств массовой информации (Интернет-сайты, телевидение). - предоставление информации - ведение/наполнение сайта	2  1 2	По итогам работы за месяц
	10	Активное участие в общественных мероприятиях МБДОУ (субботниках, ремонте, волонтеры и т.п.).	до 2	По итогам работы за месяц
	11	Эффективное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и мультимедийных средств обучения.	до 2	По итогам работы за месяц
	12	Отсутствие долга по родительской оплате за детский сад	до 2	По итогам работы за месяц
	13	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и их решения.	3	По итогам работы за месяц
	14	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка).	до 5	По итогам работы за месяц
Старший воспитатель	1	Личное участие в мероприятиях: - районного уровня; - городского уровня; - областного уровня; - федерального уровня	3 5 8 10	По итогам работы за месяц
	2	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках: - районных; - городских; - областных	3 5 8	По итогам работы за месяц
	3	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы.	до 3	По итогам работы за месяц
	4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.п.).	до 2	По итогам работы за месяц
	5	Демонстрация достижений через систему средств массовой информации (Интернет-сайты, телевидение).	до 5	По итогам работы за месяц
	6	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и их решения.	3	По итогам работы за месяц
	7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка).	до 5	По итогам работы за месяц

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

Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)
	Группа по оплате труда
	III
Дошкольные образовательные учреждения	45 734

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

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

		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов отделений иных мест осуществления образовательной деятельности	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		25
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового, компьютерного комплекса)		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимний сад, экокомната		15
	- сенсорной комнаты		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка,	за каждый вид	20

	тепллиц		
13.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей.	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв.м.		30
	<b>Итого</b>		

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке предоставления материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 283 г. Челябинска»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 283 г. Челябинска» (далее - Положение), основывается на нормах, содержащихся в Трудовом кодексе РФ, Законе РФ «Об образовании в РФ», Уставе образовательного учреждения и Коллективном договоре.

1.2. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 283 г. Челябинска» (далее - МБДОУ).

1.3. Источниками материальной помощи являются:

- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) образовательного учреждения;
- доходы от иной, приносящей доход деятельности.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников образовательного учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.5. Материальная помощь выплачивается не более двух должностных окладов на каждого работника в год.

1.6. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива образовательного учреждения и утверждается руководителем по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ.

1.7. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.8. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания трудового коллектива образовательного учреждения, и утверждается руководителем с учетом мнения профсоюзной организацией МБДОУ.

1.9. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.10. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.11. Материальная помощь оказывается при наличии экономии средств ФОТ.

#### **2. Основания для выплаты и размеры материальной помощи**

2.1 Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители);
- в связи со стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
- заболевание сотрудника;
- в связи со сложным материальным положением;
- на оздоровление;
- материальная помощь работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- а также в других экстренных случаях, не предусмотренных данным положением по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации МБДОУ, исходя из



реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 4000.00 рублей.

- Материальная помощь выделяется на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника (мать, отец, дети, супруг, супруга) образовательного учреждения в размере до 4000.00 рублей.
- Материальная помощь выделяется работнику образовательного учреждения по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере 4000.00 рублей.
- Материальная помощь выделяется по состоянию здоровья работника образовательного учреждения (на лечение, операцию, покупку лекарств и т.д.) в размере 4000.00 рублей.
- Материальная помощь выделяется работнику в связи со сложным материальным положением в размере 4000.00 рублей;
- Материальная помощь выделяется работнику в других экстренных случаях, не предусмотренных данным Положением по согласованию с профсоюзным комитетом в размере 4000.00 рублей.
- Материальная помощь выделяется работнику образовательного учреждения в связи с травмой или несчастным случаем на производстве в размере 4000.00 рублей.
- Материальная помощь выделяется работнику на оздоровление в размере 4000.00 рублей.
- Материальная помощь работникам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единоразово с любой из частей отпуска. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ «ДС № 283 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего по согласованию с представительным органом работников.

### **3. Порядок выплаты материальной помощи**

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и т.д.

3.2. Заявление пишется на имя руководителя образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

### **4. Заключительные Положения**

4.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

4.2. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

4.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.