

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 473 г. Челябинска»

(МАДОУ «ДС № 473 г. Челябинска»)

ул. 40-летия Победы, д.10а, г. Челябинск, Челябинская область, 454100

тел/факс (351) 794-47-58, тел. (351) 794-47-59, e-mail: mdou473kurch@mail.ru, сайт: ds473.ru

ОКПО 36919150 ОГРН 1027402542298 ИНН/КПП 7448019656/744801001

Приложение № 2
к Коллективному договору
МАДОУ ДС № 473г. Челябинска



УТВЕРЖДЕНО

Приказом МАДОУ «ДС № 473

г. Челябинска»

от «1» октября 2024 г. № 38-ог

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах работников

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 473 г. Челябинска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников (далее Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 473 г. Челябинска» (далее МАДОУ ДС № 473) разработано в соответствии с решением 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» с изменениями от 22 февраля 2011г. № 22/22, от 27 марта 2012г. № 33/9, от 20 ноября 2012г. № 38/20, от 18 декабря 2012г. № 39/11, 25 июня 2013г. № 43/20, от 24 июня 2014г. № 52/17, от 25 августа 2015г. № 12/23, от 29 марта 2016г. № 19/18, от 29 ноября 2016г. № 26/25, от 27 февраля 2018г. № 38/22, от 22 октября 2019г. № 3/15, от 27 октября 2020г. № 13/4, от 24 ноября 2020г. № 14/18, от 23 ноября 2021г. № 24/9, от 30 августа 2022г. № 31/17, от 22 ноября 2022г. № 34/139, от 28 марта 2023г. № 37/14, от 24 января 2024г. № 46/3 в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 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 которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 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 21.10.2008г. № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного

самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Трудовым Законодательством, 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 определяют систему оплаты труда работников МАДОУ ДС № 473, учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МАДОУ ДС № 473, 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** (ст. 40, ст. 135 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МАДОУ ДС № 473 устанавливается с учетом:

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

Финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города Челябинска и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника МАДОУ ДС № 473 включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Оплата труда, лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в соответствии с **трудовым законодательством** (ст. 285 ТК РФ).

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ ДС № 473 по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с **приложениями 1-4** к настоящему Положению. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не отнесенных к профессионально-квалификационным группам определяется в соответствии с **приложением 5** к настоящему Положению.

8. Выплаты доплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с **разделом V** настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.

9. Размеры и условия осуществления выплат надбавок стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с **разделом VI** настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых МАДОУ ДС № 473 показателей и критериев эффективности труда работников МАДОУ ДС № 473.

10. Лицам, работающим по совместительству, различные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

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

12. 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.

13. Месячная заработная плата работника МАДОУ ДС № 473, 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

14. Оплата труда педагогических работников МАДОУ ДС № 473, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МАДОУ ДС № 473, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

15. Должностной оклад педагогическим работникам МАДОУ ДС № 473 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 N 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".

Педагогическим работникам МАДОУ ДС № 473 в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – педагогу-психологу;

2) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю – воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

16. Месячная заработная плата педагогических работников МАДОУ ДС №473, 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:

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

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

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

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

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

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов:

за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

16. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МАДОУ ДС № 473, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МАДОУ № 473 устанавливается заведующим МАДОУ ДС № 473 с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

19. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МАДОУ ДС № 473 применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждении на условиях внешнего совместительства.

20. 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.

21. 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).

22. 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 изменения в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) доплаты работникам МАДОУ ДС № 473, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- 2) доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (**районный коэффициент**);
- 3) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

24. 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.

25. 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 и Челябинской области.

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с **приказом** Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 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 3 октября 1986 года № 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».

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с **Федеральным законом** от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплаты работникам МАДОУ ДС № 473, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере 6 процента от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), на основании протокола № 5 заседания секретариата Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 31.08.2021г.

Выплаты работникам, занятым на 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.

Заведующий МАДОУ ДС № 473 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 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

27. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) работникам МАДОУ ДС № 473 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» и составляет 15%.

28. 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).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику МАДОУ ДС № 473 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.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику МАДОУ ДС № 473 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.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, возложенной на него трудовым договором.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику МАДОУ ДС № 473 при 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, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки **с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренными трудовым договором, характеризующими содержание, характер и условия труда работников и являющимися неотъемлемой частью их заработной платы;**

- получающим оклад (должностной оклад), – в размере 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 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 **с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренными трудовым договором, характеризующими содержание, характер и условия труда работников и являющимися неотъемлемой частью их заработной платы.**

По желанию работника МАДОУ ДС № 473, 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

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 работникам МАДОУ ДС № 473 составляет 35 процентов (не менее 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в соответствии с **постановлением** Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»), за каждый час работы в ночное время.

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

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

6) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МАДОУ ДС № 473 за первые два часа работы в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), за последующие часы – в двойном размере часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При расчете оплаты за сверхурочную работу работодатель исходит из полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, положенных работнику по коллективному договору, Правилам внутреннего трудового распорядка, Положению об оплате труда, трудовому договору на одинарную ставку или оклад.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4) настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

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

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, группах и с отдельными учащимися;

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МАДОУ «ДС № 473 г. Челябинска», подведомственному Комитету по делам образования города Челябинска, определяется в соответствии с **приложением 9** к настоящему Положению.

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;

- премиальные выплаты.

Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных ассигнований.

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с **трудовым законодательством**, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, **приложениями 6, 7** к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников МАДОУ ДС № 473.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МАДОУ ДС № 473, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МАДОУ ДС № 473, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, **приложениями 6, 7** к настоящему Положению.

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

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

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

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

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются методические рекомендации, утвержденные **приказом** Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, **приказом** Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и **приказом** Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, **письмом** Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

31. 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 МАДОУ ДС № 473 соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

32. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ ДС № 473, а так же средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

33. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ ДС № 473 определяется решением комиссии МАДОУ ДС № 473 на основании показателей и критериев оценки труда работников МАДОУ ДС № 473, приведенных в **приложениях 6, 7** к настоящему Положению и может составлять до 100% за основные показатели, утверждает заведующим МАДОУ ДС № 473.

Заведующий МАДОУ ДС № 473 издает приказ о размерах выплат стимулирующего характера и представляет его в бухгалтерию.

34. Премирование работников МАДОУ ДС № 473, в том числе работающих по совместительству, производится в пределах фонда оплаты труда МАДОУ ДС № 473 по результатам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также единовременно:

- ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетный периодом в пределах фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;

- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- к профессиональным праздникам (День Дошкольного работника)

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

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

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

- за разработку авторской учебной программы;

- за своевременную подготовку сезонных работ;

- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;

- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;

- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;

- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);

- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;

- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города, России и участие в других мероприятиях МАДОУ ДС № 473 (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);

- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;

- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МАДОУ ДС № 473;

- по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.;

- за образцовую организацию детского питания;

- за плодотворное творческое взаимодействие с родителями;

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

- по итогам сдачи ДОУ к учебному году;

- за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий;

- за озеленение участков;

- за участие в детских праздниках в качестве актеров;

- по другим основаниям.

35. Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается. Конкретный размер премии по результатам работы определяется в процентном отношении к

должностному окладу работника или абсолютной сумме в рублях. При этом суммарный размер премий для одного работника не может превышать 12 ставок (должностных окладов) в календарный год.

36. Конкретный размер премии работникам МАДОУ ДС № 473 за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии МАДОУ ДС № 473 на основании показателей и критериев оценки труда работников МАДОУ ДС № 473, приведенных в **приложениях 6, 7** к настоящему Положению и может составлять до 100% за основные показатели, утверждает заведующим МАДОУ ДС № 473. За особо значимые для детского сада результаты работы размер премии может быть увеличен.

Заведующий МАДОУ ДС № 473 издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

37. Премия за текущий месяц не выплачивается работникам МАДОУ:

- имеющим больничный лист более 5 дней;
- находящимся в учебном отпуске;
- имеющим административное взыскание.

Работникам МАДОУ ДС № 473, некачественно или несвоевременно выполняющим свои должностные обязанности, а также нарушающим трудовую дисциплину, за определенный период, в котором были допущены упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться в более низких размерах или сниматься полностью, при этом заработная плата работника после понижения либо снятия надбавок не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При принятии решения о выплате ежемесячной премии учитывается наличие у работника не снятых и непогашенных дисциплинарных взысканий, наложенных на работника в том месяце, в котором может быть выплачена премия.

При принятии решений о выплате премий за определенный период (месяц, квартал, год) учитывается наличие у работника не снятых и непогашенных дисциплинарных взысканий, наложенных на работника в соответствующем периоде.

При наличии дисциплинарного взыскания ежемесячная премия за соответствующий месяц может быть снижена, но при этом совокупный размер ежемесячной заработной платы не может быть уменьшен более чем на 20 процентов. Ограничения по уменьшению заработной платы не применяются, если есть и иные основания для уменьшения или невыплаты премии, установленные в настоящем локальном акте.

Факторами, служащими основаниями для понижения или полной отмены установленных надбавок являются:

- невыполнение плана по детодням;
- ошибки в ведении документации и составления отчетной документации;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение норм питания, инструкций по охране труда, пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины, в том числе совершение прогула, появление на работе в нетрезвом виде, совершение хищений.

38. Состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ включает в себя: председателя – заведующего МАДОУ ДС № 473;

членов комиссии – заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, председателя профсоюзного комитета, 2-3 членов трудового коллектива, избираемых путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на один год.

Комиссия МАДОУ ДС № 473 ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом.

Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом заведующего МАДОУ ДС № 473.

39. Ежемесячная премия начисляется не позднее 3 числа месяца, следующего за прошедшим отработанным месяцем, а выплачивается не позднее 13 числа, следующего за отработанным премиальным периодом.

Ежеквартальная премия начисляется не позднее 3 числа месяца, следующего за прошедшим отработанным кварталом, а выплачивается не позднее 13 числа, следующего за отработанным премиальным периодом.

Премия по итогам работы за год выплачивается за три рабочих дня до 31 декабря, если заработная плата за декабрь выплачивается в декабре (досрочно), либо не позднее 13 февраля года, следующего за премиальным периодом, если заработная плата за декабрь выплачивается в январе по установленному в учреждении графику выплаты заработной платы. Размер годовой премии рассчитывают пропорционально фактически отработанной части года.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО УВР, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХЧ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

40. Заработная плата заведующего МАДОУ ДС № 473, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Должностной оклад заведующего МАДОУ ДС № 473 определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МАДОУ ДС №473.

42. Оценка сложности труда заведующего МАДОУ ДС № 473, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МАДОУ ДС № 473. Показатели оценки сложности руководства приведены в **приложении 8** к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

43. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда заведующего.

Группа по оплате труда заведующего МАДОУ ДС № 473 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 заведующего МАДОУ ДС № 473, масштаба управления и особенностей деятельности МАДОУ ДС № 473, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства МАДОУ ДС № 473, по ходатайству заведующего в Комитет по делам образования.

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

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
	высшая	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	-	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

45. Размер должностного оклада заведующего МАДОУ ДС № 473 по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

Тип образовательного учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
	Группа по оплате труда					
	высшая	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	-	47365	44500	41485	35600	32585

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МАДОУ ДС №473 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.

47. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МАДОУ ДС № 473 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 **приложения 6** к настоящему Положению.

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 МАДОУ ДС № 473 и его заведующего.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ ДС № 473 осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

48. Размер выплат стимулирующего характера заведующему МАДОУ ДС № 473 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 заведующего МАДОУ ДС № 473 и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу МАДОУ ДС № 473 от приносящей доход деятельности.

49. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего МАДОУ ДС № 473 и средней заработной платы работников МАДОУ ДС № 473 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 заведующего МАДОУ ДС № 473 и средней заработной платы работников МАДОУ ДС № 473, 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.

50. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему МАДОУ ДС № 473 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.

51. Решение об оказании материальной помощи заведующему МАДОУ ДС № 473 принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего МАДОУ ДС № 473 и оформляется приказом.

52. Должностной оклад заместителя заведующего по УВР МАДОУ ДС № 473, функциональные обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ ДС № 473, должностные

оклады заместителя заведующего по АХЧ и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ ДС № 473.

Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников МАДОУ (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.

53. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХЧ, главному бухгалтеру МАДОУ ДС №473 устанавливаются заведующим МАДОУ ДС № 473 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.

54. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХЧ, главному бухгалтеру МАДОУ ДС № 473 устанавливаются заведующим МАДОУ ДС № 473 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 7** к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МАДОУ устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю МАДОУ ДС 3 473.

55. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХЧ и главному бухгалтеру МАДОУ ДС № 473 осуществляются в пределах бюджетных ассигнований.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

56. Штатное расписание МАДОУ ДС № 473 утверждается заведующим МАДОУ ДС № 473 и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

57. 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 МАДОУ ДС № 473.

Основной персонал МАДОУ ДС № 473 – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности МАДОУ ДС № 473, а так же их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МАДОУ ДС № 473 – работники МАДОУ ДС №473, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности МАДОУ ДС № 473, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МАДОУ ДС № 473 – работники МАДОУ ДС № 473, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

58. Фонд оплаты труда работников МАДОУ ДС № 473 формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МАДОУ ДС №473 на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

59. При наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных ассигнований работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МАДОУ ДС № 473.

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

60. Материальная помощь работнику МАДОУ ДС № 473 выплачивается в размере **6310** рублей. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного отпуска;
- на лечение и оздоровление сотрудников;
- финансовые и материальные затруднения;
- в связи с уходом на пенсию;
- юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет и т.д.);
- свадьба сотрудников;
- рождение ребенка.

В особых случаях материальная помощь может выплачиваться в связи с нанесением значительного ущерба работнику в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуаций, на погребение близкого родственника. **Работникам, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, материальная помощь может быть оказана дополнительно, данный вид помощи может иметь ежегодных характер и выплачивать один раз в год при наличии средств.**

61. Решение об оказании материальной помощи работнику МАДОУ ДС № 473 принимает заведующий МАДОУ ДС № 473 на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников МАДОУ ДС № 473.

62. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ ДС № 473 вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников МАДОУ ДС № 473 об этом в установленном **законодательством** порядке.

ПРИНЯТО

с учетом выборного профсоюзного
органа работников

(протокол от _____ № ____)

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих <1>

<1> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп 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; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кастелянша; подсобный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	6310

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: повар	6980
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7260

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих <1>

<1> Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	7505
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	7810

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по охране труда	8460
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория (бухгалтер с высшим образованием при стаже работы бухгалтером более 3 лет)	8625
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория (бухгалтер с высшим образованием при стаже работы бухгалтером более 6 лет)	9040
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (бухгалтер с высшим образованием при стаже работы бухгалтером более 8 лет)	9590
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10405

При применении должностного наименования «заместитель» общепромышленных должностей служащего четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10% ниже соответствующей должности.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования <1>

<1> Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья».

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	Помощник воспитателя; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	7955

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8255

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11760
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	15680
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	18480

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников <1>

<1> Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп 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	9085
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	10415
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	14520

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8460
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8625
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	9040
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	9590

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МАДОУ «ДС № 473 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	100*
	- переуплотняемость групп; - режим работы, эмоциональная нагрузка; - нагрузка на голосовой аппарат (для воспитателей); - избыток профессиональной интеллектуальной нагрузки; - напряженность в работе в период отсутствия основного работника, отсутствие индивидуального графика работы; - напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: эпидемия, карантин, аномальные и чрезвычайные погодные условия и др.; - больший объем работы за меньший временной интервал	100 50 50 50 70 100
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ: - срочное и своевременное предоставление отчетов по запросам (требованиям) вышестоящих организаций; - срочное и своевременное оформление документов; - ремонт и обновление технических устройств; - устранение аварийных ситуаций, связанных с повреждением оборудования, программного обеспечения, баз данных и т.п. - срочная разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ (положения, анкеты, инструкции, правила и т.д.); - срочная актуализация, обеспечение полноты и достоверности информации, содержащейся в информационных системах по запросам вышестоящих организаций и на основании писем Комитета по делам образования города Челябинска; - срочная уборка территории ОУ в результате чрезвычайных погодных условий (снегопад, ураган, гроза и т.п.); - проведение ремонтно-строительных работ; - проведение и активное участие в субботниках	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100*
	- разработка авторской учебной программы; - активное участие в детских праздниках, массовых мероприятиях, участие в детских праздниках в качестве актеров; - творческий подход в организации образовательного процесса	20 20 30

	и внедрение неординарных форм работы; - результативность коррекционной работы; - создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность), эстетика оформления помещений и др.; - разработка и реализация технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности; - предоставление творческого опыта работы на открытых мероприятиях района, города (итоги смотров, конкурсов, авторских проектов и др.); - высокий уровень умений, знаний и навыков детей; - своевременная и качественная сдача отчетности за отчетные периоды, качество ведения документации; - образцовая организация детского питания; - образцовое содержание ДОУ (помещений, участков, территории); - отсутствие замечаний со стороны руководства, проверяющих органов по результатам проведенных проверок; - качество подготовки к летнему-оздоровительному периоду, новому учебному году, к отопительному периоду; - по итогам работы за отчетный период	30 50 50 50 50 50 70 100 100 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	за наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	за наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - 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», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	5
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет ²	
1)	педагогическим работникам МАДОУ (воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам), помощникам воспитателей, младшим воспитателям за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	 10 15 20

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

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

5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
1)	Выплата педагогическим работникам ³ - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	20 30
2)	Выплата педагогическим работникам ³ - за категорию «педагог-мастер» - за категорию «педагог-наставник»	5 5
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30
1)	по итогам работы за отчетный период	100
2)	по итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному персоналу	100, 150
3)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	150, 200

***Конкретные размеры выплат определяются на основании показателей и критериев оценки труда работников МАДОУ ДС № 473, утвержденных заведующим МАДОУ.**

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

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

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

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

³ Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

**Перечень производственных упущений,
за которые отдельные работники не рассматриваются за отчетный период
для назначения им стимулирующих выплат**

1. Нарушение санитарно-противоэпидемического режима.
2. Несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности.
3. Не обеспечение безопасных условий и несоблюдение инструкции по организации охраны жизни и здоровья детей.
4. Наличие жалоб на низкое качество обслуживания и воспитания детей.
5. Наличие хищений, недовложений и других нарушений по организации питания.
6. Нарушение дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.
7. Нарушение правил сохранности материального имущества детского сада.
8. Предоставление недостоверных данных.
9. Несоблюдение сроков предоставления отчетности и документов.
10. Невыполнение программы воспитания и обучения детей.
11. Невыполнение или некачественное выполнение должностных обязанностей.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителю заведующего по УВР,
заместителю заведующего по АХЧ, главному бухгалтеру
МАДОУ «ДС № 473 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За выполнение особо важных (срочных) работ	50*
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	100*
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	5
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	100

*Конкретные размеры выплат определяются на основании показателей и критериев оценки труда работников МАДОУ ДС № 473, утвержденных заведующим МАДОУ.

Примечания:

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

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

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

**Показатели для оценки сложности руководства
муниципальным дошкольным образовательным учреждением
МАДОУ «ДС № 473 г. Челябинска»**

№ 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

1	2	3	4
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экомнаты		15
	- сенсорной комнаты		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений контингент обучающихся определяется по данным государственной статистической отчетности и не может превышать установленную лицензией предельную численность обучающихся.

Примечания:

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

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

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

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

Перечень и размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МАДОУ «ДС № 473 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (подкласс 3.2)*	6%
2.	Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
	районный коэффициент	15%
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
1)	доплата за совмещение профессий	устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы
2)	доплата за расширение зон обслуживания	
3)	за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	
4)	доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни	двойная часовая ставка
5)	доплата за работу в ночное время	35%
6)	оплата сверхурочной работы	за первые два часа работы в полуторном размере часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – в двойном размере часовой тарифной ставки
3.1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, группах и с отдельными учащимися <1>	
1)	за работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	20
2)	за работу в коррекционных группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, педагогическому персоналу и работникам, непосредственно занятым в коррекционных группах*	20
3)	за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в МАДОУ	15

1	2	3
4)	за работу с детьми дошкольного возраста в МАДОУ, реализующим образовательную программу дошкольного образования для детей дошкольного и возраста: - воспитателям - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей
5)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20

* на работах с вредными условиями труда доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

<1> выплаты устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более и менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.