

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 342 г. Челябинска»

454138, г. Челябинск, ул. Куйбышева 31 А, т. 741-00-05

Приложение № 2
к Коллективному договору работников МБДОУ
«ДС № 342 г. Челябинска»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ

«ДС № 342 г. Челябинска»

_____ В.О. Пайгозина

Приказ №45 у от 17.04.2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель

профсоюзного комитета

_____ О.И.Шестакова

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников (далее Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 342 г. Челябинска» (далее МБДОУ) 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., 27 марта, 20 ноября, 18 декабря 2012г., 25 июня 2013г., 24 июня 2014г., 25 августа 2015г., 29 марта 2016 г., 29 ноября 2016, 27 февраля 2018 г.; 22 октября 2019г, 27 октября 2020г., 24 ноября 2020г.; 23.11.2021г.; 22.11.2022; 05.04.2023г №01/2551

–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 федеральных 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 определяет систему оплаты труда работников МБДОУ, учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (ст. 40, ст. 135 Трудового Кодекса Российской Федерации), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

1) **единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;**

2) **тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;**

3) **единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;**

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год»;

8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

5. Заработная плата работника МБДОУ 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с **приложениями 1-4** к настоящему Положению.

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.

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 МБДОУ показателей и критериев эффективности труда работников МБДОУ.

10. Лицам, работающим по совместительству доплаты устанавливаются 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. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплат труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

14. 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.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

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

16. Должностной оклад педагогическим работникам МБДОУ 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 МБДОУ 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.

17. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и

деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

18. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов: за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МБДОУ устанавливается заведующим МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

22. За время работы в каникулярный период, а также в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплаты труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

23. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МБДОУ 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.

24. 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.

25. 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).

26. 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

27. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) Выплаты работникам МБДОУ, занятым на работах с **вредными и (или) опасными условиями труда**;

2) Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (**районный коэффициент**);

3) Выплаты за работу **в условиях, отклоняющихся от нормальных**:

-доплата за совмещение профессий (должностей);

-доплата за расширение зоны обслуживания;

-за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;

-доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

-доплата за работу в ночное время;

-оплата сверхурочной работы;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплаты за специфику работы в группах с воспитанниками по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования;

за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми;

за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях воспитателям и помощникам воспитателей.

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

28. 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.

29. 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 размере не менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы)

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с **приказом** Государственного

комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 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»:

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с **Федеральным законом** от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Для подкласса 3.1- 4 %, для помощников воспитателей подкласса 3.1- 6%, для подкласса 3.2- 6 %, для подкласса 3.3- 8%, для подкласса 3.4- 10%, для класса 4- 12% должностного оклада.

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

Заведующий 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.

30. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) работникам МБДОУ 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%.

31. 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

Устанавливается работнику МБДОУ 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.

Устанавливается работнику МБДОУ 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, 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 МБДОУ, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

По желанию работника МБДОУ, 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 (от 0 до 24 часов)

5) доплата за **работу в ночное время**.

Оплачивается работнику МБДОУ 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 составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, в соответствии с **постановлением** Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 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;

б) оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МБДОУ 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) выплата за выполнение работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится работникам МБДОУ за специфику работы в группах, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

–за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, педагогическому персоналу и работникам, непосредственно связанным с обслуживанием детей с ограниченными возможностями здоровья – 20 %.

Повышенная оплата 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.**

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

32. 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;
- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей за выполнение плановых показателей по дето дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану жизни и здоровья детей;
- единовременные премиальные выплаты;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников (педагогическим работникам за квалификационную категорию)
- выплаты за воспитание и обслуживание ребенка -инвалида

Работникам МБДОУ производится выплата надбавки стимулирующего характера за воспитание и обслуживание ребенка-инвалида в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013г. № 445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций». Выплата производится на условиях полного дня пребывания ребенка-инвалида в МБДОУ. , пропорционально дням фактического пребывания, пропорционально рабочим дням работника, которому установлена данная надбавка. Выплата надбавки производится в пределах ассигнований на оплату труда.

33. 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, **приложением 6** к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников МБДОУ.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МБДОУ, 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, установленных Положением о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ.

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.

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 МБДОУ соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениями на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

35. Размер выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ определяется решением комиссии по распределению стимулирующих МБДОУ в соответствии с «Положением о комиссии по установлению стимулирующих выплат» на основании показателей и критериев оценки труда работников МБДОУ.

36. Заведующий МБДОУ издает приказ о размерах выплат стимулирующего характера и представляет его в бухгалтерию.

37. Премирование работников МБДОУ, в том числе работающих по

совместительству, производится в пределах фонда оплаты труда МБДОУ:

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период);

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

Ежеквартальная премия выплачивается по итогам работы за квартал пропорционально отработанным рабочим дням. Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетным периодом в пределах фонда оплаты труда.

При невыполнении плановых показателей ежеквартальная премия не выплачивается.

Единовременное премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МБДОУ по следующим основаниям:

- За выполнение особо важных, срочных поручений;

- В связи с юбилейными датами:

- Государственными праздниками, профессиональными праздниками;

- Премии, стимулирующие результативность и повышение качества образовательного процесса

- За создание условий на территории и в помещениях детского сада с целью реализации уставных задач;

- За выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей работника.

- По итогам работы с детьми дежурной группы, по итогам работы персонала в период официально установленных нерабочих дней в связи с распространением новой коронавирусной инфекции.

Размер премии устанавливается 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.

38. Начисление премии сотрудникам осуществляется на основании Приказа заведующего.

39. Премиальные выплаты не устанавливаются работникам

- при наличии в отчетном периоде дисциплинарного взыскания, вынесенного приказом руководителя;

- при наличии обоснованной жалобы родителей на качество предоставляемых услуг;

- не работающим сотрудникам в периоды начисления премиальных выплат по причине отпусков, больничного листа;

- в связи с нарушением норм педагогической этики;

- установления факта совершения коррупционного правонарушения, подтвержденного соответствующими документами;

- при установлении факта травматизма воспитанников по вине персонала

Работникам МБДОУ, некачественно или недобросовестно выполняющим свои должностные обязанности, имеющим нарушения трудовой дисциплины за определенный период, в котором были установлены упущения в работе, отработавшим неполный отчетный период, размер выплаты снижается в соответствии с решением Комиссии.

Размер премиальных выплат может быть снижен в случае:

- 1) нарушений санитарно-эпидемиологического режима;
- 2) нарушений правил охраны труда и техники безопасности;
- 3) нарушений правил внутреннего трудового распорядка работников, внутреннего распорядка воспитанников.

40. В состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ могут входить:

–председатель – заведующий МБДОУ,

–члены комиссии – заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, инструктор по гигиеническому воспитанию, председатель профсоюзного комитета ДОУ, представители бухгалтерской службы доу, другие представители трудового коллектива.

Состав комиссии избирается путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на один год. Комиссия МБДОУ рассматривает результативность работы каждого сотрудника на основании критериев данного Положения и аналитических материалов, представленных членами комиссии. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии. На основании протокола заведующий издает приказ о премировании работников.

41. 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

42. Заработная плата заведующего МБДОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

44. Оценка сложности труда заведующего МБДОУ, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ. 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.

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

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

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда заведующего МБДОУ, масштаба управления и особенностей деятельности МБДОУ, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования. На основании группы по оплате труда устанавливается должностной оклад руководителя.

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

47. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности. Выплаты устанавливаются 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 в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом **приложения 7** 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 МБДОУ и его заведующего.

48. Размер выплат стимулирующего характера заведующему МБДОУ 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 МБДОУ и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу МБДОУ от приносящей доход деятельности.

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

Соотношение средней заработной платы заведующего и средней заработной платы работников формируется за счет всех финансовых источников, рассчитывается за весь календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

50. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему МБДОУ 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 МБДОУ принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего МБДОУ и оформляется приказом.

52. Должностной оклад заместителя заведующего по УВР МБДОУ, функциональные обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ, должностные оклады заместителя заведующего по АХЧ и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ.

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

54. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБДОУ, главному бухгалтеру устанавливаются с учётом целевых показателей

эффективности работы, устанавливаемых руководителем МБДОУ, **приложение 7**

55. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру МБДОУ осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

56. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующим МБДОУ по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и количественных показателей. Данные выплаты производятся в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом **приложения 8** к настоящему Положению.

57. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХЧ и главному бухгалтеру МБДОУ осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда ,предусмотренных в субсидии на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

VIII. Заключительные положения

58. Штатное расписание МБДОУ утверждается заведующим МБДОУ и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

59. 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 МБДОУ.

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

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

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

60. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МБДОУ 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.

61. Из фонда оплаты труда МБДОУ работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные

размеры устанавливаются локальными нормативными актами МБДОУ.

62. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда на соответствующий год, работникам может быть оказана материальная помощь.

63. Материальная помощь сотрудникам, относящимся к категории обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала МБДОУ выделяется в размере одного должностного оклада не более 2 раз в год. Размер материальной помощи работникам из числа Административно-управленческого, и педагогического персонала в размере 50% должностного оклада не более 2 раз в год. При наличии экономии фонда оплаты труда материальная помощь педагогическому персоналу может быть выделены в размере 100% оклада по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

64. Материальная помощь может быть выделена в следующих случаях:

–в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга) -100% оклада для всех категорий сотрудников;

–в случае длительного лечения в связи с тяжелыми заболеваниями-100% оклада для всех категорий сотрудников.

- в связи со сложным финансовым положением;

- в связи со сложной жизненной ситуацией;

–по другим уважительным причинам

65. Решение об оказании материальной помощи работнику МБДОУ и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

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

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

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	5300

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

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 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	6230
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	6480

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.)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6970
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	7175

**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, специалист по кадрам	7550
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)	7700
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)	8070
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)	8560
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9290

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».

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	Помощник воспитателя	7100

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	7370

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре;	10500
2 квалификационный уровень	музыкальный руководитель Педагог дополнительного образования	12350
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	14000
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	16500

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	8110
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	9295
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	12960

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	7550
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7700
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	8070
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	8560

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 компенсационного характера, устанавливаемых работникам МБДОУ ДС № 342

Перечень надбавок и доплат компенсационного характера	Размер выплат (% от оклада)
Выплаты работникам, занятым на работах с вредных и (или) опасных и иными условиями труда	
на работах с вредными (или) опасными условиями труда:	
- помощники воспитателя	6%
- уборщица служебных помещений,	4%
- машинист по стирке белья и спецодежды,	4%
- кухонный рабочий	4%
- шеф-повар, повар	6%
- контрактный управляющий	4%
- заместитель заведующего по увр	4 %
доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.	
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
- районный коэффициент	15%
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
- доплата за совмещение профессий; - доплата за расширение зон обслуживания; - за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;	25%, 50%, 100%. от должностного оклада или от установленного на данный период размера МРОТ- по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы
- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;	двойная часовая ставка
- доплата за работу в ночное время;	35% за каждый час (с 22.00 вечера до 6.00 утра)
- оплата сверхурочной работы	повышенная оплата или дополнительное время отдыха

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад.

Перечень и размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 342 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	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 МБДОУ	15
4)	за работу с детьми дошкольного возраста в МБДОУ, 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

<1> выплаты устанавливаются 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.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 342 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*
	<ul style="list-style-type: none"> превышение плановой наполняемости групп детьми - эмоциональные нагрузки, режим работы, избыток профессиональной интеллектуальной нагрузки; - напряженность в работе в период отсутствия основного работника; - большой объем работы за меньший временной интервал, интенсивность труда 	<ul style="list-style-type: none"> 5% 25% 25% 50%
		50-100%
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ: <ul style="list-style-type: none"> - подготовка плановой и внеплановой отчетности - работа в информационных системах - ремонт и обновление технических устройств; - устранение аварийных ситуаций, связанных с повреждением оборудования, программного обеспечения, баз данных и т.п. - разработка нормативно-правовых документов, методических, регламентирующих документов - участие в работе творческих групп - выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей 	<ul style="list-style-type: none"> от 5% до 50% в зависимости от объема и длительности исполнения работ
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	25-100*в зависимости от достижений
	<ul style="list-style-type: none"> - участие в инновационной деятельности, мероприятиях разного уровня - высокие показатели результатов освоения детьми основной и адаптированной образовательной программы - участие в методической работе разного уровня - результативность участия воспитанников в перечне мероприятий разного уровня - своевременная и качественная сдача отчетности за отчетные периоды, качество ведения документации; - отсутствие нарушений при организации детского питания; - содержание ДОУ (помещений, участков, территории) в соответствии с нормативными требованиями, отсутствие предписаний надзорных органов, своевременное их выполнение при наличии - результативность контрольных мероприятий 	

	<ul style="list-style-type: none"> - качество подготовки к летнему оздоровительному периоду, новому учебному году, к отопительному периоду; - по итогам работы за отчетный период - отсутствие травматизма детей -удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг - участие в организации платных дополнительных образовательных услуг -качественное ведение контрольных мероприятий - 	
3	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	за наличие ученой степени: <ul style="list-style-type: none"> - «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 :	10
4	Выплаты за стаж работы, выслугу лет²	
1)	педагогическим работникам МБДОУ (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: <ul style="list-style-type: none"> - от 5 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше 	10 15 20
5	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
1)	Выплата педагогическим работникам ³ <ul style="list-style-type: none"> - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию 	10 20
6	Премияльные выплаты	
1)	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по дето дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30
2)	по итогам работы за отчетный период учебно- вспомогательному персоналу	100 150
3)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	200
4)	единовременные премиальные выплаты	в соответствии с положением о стимулирующих выплатах

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.

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.

Работникам МБДОУ, непосредственно связанным с воспитанием и обслуживанием детей-инвалидов, производится выплата надбавки стимулирующего характера за воспитание и обслуживание ребенка-инвалида в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013г. № 445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций». Выплата производится на условиях полного дня пребывания ребенка-инвалида в МБДОУ в пределах выделенных ассигнований на оплату труда

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
заместителю заведующего по УВР,
заместителю заведующего по АХЧ, главному бухгалтеру
МБДОУ «ДС № 342 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
3	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени	10
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки	15
4	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	в зависимости от показателей
2)	Единовременные выплаты	размеры установлены положением о стимулирующих выплатах

*Конкретные размеры выплат определяются на основании показателей и критериев оценки труда работников МБДОУ ДС № 342.

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 и критерии эффективности работы заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, заместителя заведующего по административно-хозяйственной части, главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 342 г. Челябинска»

Критерии качества выполняемых работ, личный вклад в достижение эффективности работы учреждения

Заместитель заведующего по УВР	Удовлетворенность родителей качеством предоставления образовательных услуг. Процент участников из числа родителей в анкетировании
	Вовлеченность воспитанников в мероприятия разных уровней ,результативность.(Призеры, победители)
	Участие педагогов в мероприятиях разного уровня, результативность.
	Результативность аттестации педагогических кадров. Количественные показатели. Доля педагогических работников прошедших курсовую подготовку за 5 лет
	Обеспечение деятельности по предоставлению дополнительных образовательных услуг.
Заместитель заведующего по ахч, завхоз	Обеспеченность своевременно и в достаточном количестве ТМЦ. Качество ведения учета. Обеспечение сохранности имущества ДОУ
	Обеспечение содержания помещений и территории ДОУ в соответствии с требованиями безопасности и санитарии. Отсутствие предписаний надзорных органов, своевременность исполнения при наличии.
	Достижение экономии топливно-энергетических ресурсов.
	Результативность внутреннего финансового контроля, ревизионного контроля.
	Эффективность работы с обслуживающими организациями. Уровень подготовки ДОУ к отопительному периоду.
Главный бухгалтер	Отсутствие ошибок в постановке бухгалтерского учета. Своевременность и качество ведения документации, предоставления отчетности без ошибок и в установленные сроки
	Эффективное управление работой бухгалтерского персонала. Высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии
	Своевременное размещение и актуализация информации в электронных информационных системах.
	Эффективное расходование субсидии, выделенной на выполнение муниципального задания.
	Достижение уровня средней заработной платы педагогических работников, заданной нормативом.

2. Критерии интенсивности и результативности выполняемых работ (выполнение особо важных работ)

Заместитель заведующего по УВР	Ведение официального сайта ДОУ в сети Интернет. Своевременное размещение и актуализация информации. Ведение электронных информационных систем
	Разработка регламентирующих документов
	Инновационная деятельность
Заместитель заведующего по ахч, завхоз	Ведение электронных систем учета товарно материальных ценностей.
	Работа по обеспечению безопасных условий пребывания в ДОУ

Главный бухгалтер	Работа с электронными информационными системами. Цифровизация бухгалтерского учета в ДОУ
-------------------	--

Примечания:

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

**Показатели для оценки сложности руководства
муниципальным дошкольным образовательным учреждением
МБДОУ «ДС № 342 г. Челябинска»**

№ п/п	Показатели	Условия	Количес тво 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, экокомнаты		15
	- сенсорной комнаты		15
1	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
1	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20
1	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
1	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
1	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, укдоку«количества