

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад № 28 г. Челябинска»**

ул. Российская 28А, ул. Российская 57 А.г. Челябинск, 454002, тел. (351) 2251128, e-mail: mdoukalin28@mail.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
05.11 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «ДС № 28 г.
Челябинска»
А.Г. Кириллова
Приказ № 67-у от 05 ноября 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 28 г. Челябинска»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ (новая редакция)

1. Положение (далее - Положение) об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 28 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска») разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе:

- Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,
- решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»,
- решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7,
- решением Челябинской городской Думы от 27 марта 2012 г. N 33/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»,
- решением Челябинской городской Думы от 20.11.2012г. № 38/20.
- решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014г. № 52/17
- решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015 №12/23
- решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 № 26/25
- решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 г. № 38/22
- решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019 г. № 3/15
- решением Челябинской городской Думы от 27.10.2020 г. № 13/4
- решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 г. № 14/18
- решением Челябинской городской Думы от 22.11.2022 г. № 34/139
- решением Челябинской городской Думы от 28.03.2023 г. № 37/14
- решением Челябинской городской Думы от 24.01.2024 г № 46/3
- решением Челябинской городской Думы от 29.10.2024 г. № 3/111

Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» и упорядочения компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения, установления зависимости оплаты труда работников от объема выполняемых работ и эффективности финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска».

2. Заработная плата работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» 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;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

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

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска».

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

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

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

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

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

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

15. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) 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 и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

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

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

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

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

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в течение года может устанавливаться в разном объеме.

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.

19. В периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу,

производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей 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.

20. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

21. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников учреждений 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 учреждение на условиях внешнего совместительства.

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

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

24. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

25. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

27. 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.

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

Выплаты работникам, занятым на, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере 8 процентов 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»:

- на работах с вредными условиями труда - 8 процентов;

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

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

Руководитель МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

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

29. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

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

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

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.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессии (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- 2) доплата за расширение зон обслуживания.

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 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, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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

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, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) 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 за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением

дугового 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, отклоняющихся от нормальных (Таблица 1).

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками:

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

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Таблица 1

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат 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 группах с отдельными воспитанниками	
1)	работу с отдельными воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся воспитанником)	20%
2)	Работу в комбинированных и (или) компенсирующих группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в комбинированной и (или) компенсирующей группе.	20%
3)	работу в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (реализующее образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данном учреждении	20%
4)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (структурном подразделении учреждения, реализующие образовательную программу дошкольного образования):	
	Воспитателям	3 000 рублей
	Помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1 500 рублей

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением 1 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений 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.

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.

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

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

К выплатам стимулирующего характера относятся: (Приложение 1)

- 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 МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год);

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

37. Должностной оклад руководителя МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» определяется трудовым договором с Комитетом по делам образования города Челябинска и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

38. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

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

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

Таблица 2

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

41. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.»;

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

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

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

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

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

46. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера к средней заработной плате работников в кратности от 1 до 5.

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

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

49. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

50. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» подведомственных Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска (не более 40 процентов).

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» :

Основной персонал МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска» - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

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

52. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

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

53. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска»
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска»
подведомственных Комитету по делам образования города 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 сложность, напряженность	до 100
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	за наличие ученой степени:	
	- «кандидат наук» по профилю учреждения	10
	- «доктор наук» по профилю учреждения	15
	наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки ¹ : - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	10
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет²:	
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждения, реализующее образовательную программу дошкольного образования, за стаж работы в учреждении, реализующее образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 месяца до 1 года	5
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 до 5 лет	15
	- от 5 лет и выше	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 ребёнком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

5.	Выплаты, молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы (3)	
	- 1 год	60 000 рублей
	- 2 года	100 000 рублей
	- 3 года	140 000 рублей
6.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	выплата педагогическим работникам:	
	- I квалификационную категорию	20
	- высшую квалификационную категорию	30
6.	Премияльные выплаты:	
1)	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100
	по итогам работы за отчетный период:	до 150
	• Месяц • Квартал • Полугодие • Учебный год • Календарный год	
2)	итоги работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу:	до 200
	• Месяц • Квартал • Полугодие • Учебный год • Календарный год	

3. Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.5

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации

на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного настоящим приложением.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного пункта 5 таблицы настоящего приложения.

Примечания:

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 подпунктом 5 настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска»
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

Критерии оценивания, являющиеся основанием для установления
выплат работникам за качество работ

Педагогический состав	Размер выплаты стимулирующего характера от оклада
Планирование образовательного процесса. Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчётная документация по проекту	30%
Низкий % заболеваемости	15%
Отсутствие долга по родительской оплате	15%
Выполнение сетевых показателей	10%
Участие в конкурсах, результативность Город/Район/ДОУ	город 35% район 25% ДОУ 20% 20% -1 место 15% - 2 место 10% -3 место
Предметно- развивающая среда. Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями	20%
Наличие публикации из опыта работ Город/Район/ДОУ	30/20/10
Работа с родителями (мероприятия совместно с родителями, родительские уголки)	25%
Вклад в методическую работу: организация вернисажей детских работ в выступления на педсоветах; проведение консультаций, мастерских, тренингов; проведение открытых мероприятий для педагогов, показ мастер-классов и т.д.	50%
Разработка и внедрение авторских пособий, парциальных программ. Участие в проектах муниципального, регионального уровней.	30% внутри учреждения 40% муниципальный 50% региональный
Наставничество: Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени.	15% - обсуждение конспекта занятий 20% - показ занятий наставником
Младшие воспитатели	
Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей и администрации	50%

Качественная помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	40%
Работа в условиях отсутствия горячей воды	20%
Обеспечение санитарно-гигиенических условий, эстетичность рабочего места	65%
Работа с ложных погодных условиях: подготовка территории к летней оздоровительной работе, осенний субботник, очистка территории от снежных заносов	100%
Участие в общественных и творческих мероприятиях ДОУ, района, города (субботники, смотры, конкурсы)	30%
Творческая инициатива	25%
Оперативность выполнения заявок, поручений	50%
Взаимозаменяемость сотрудников	3-7 смен-10% 8-16 смен-20% 17 и более – 30%
Превышение плановой наполняемости	15ч/15смен-20% 15ч/10смен-15% 15ч/5 смен-10% Сад 20ч/15смен-20% 20ч/10смен-15% 20ч/5 смен-10
Инструктор по гигиеническому воспитанию	
Контроль за проведением профилактических процедур, сохраняющих и укрепляющих здоровье воспитанников (закал. Процедуры, прогулка, физ.занятия)	50%
Ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе	30%
Отсутствие замечаний СЭС, своевременность их выполнения	50%
Выполнение норм питания	30%
Работа с семьей по вопросам здоровьесбережения	20%
Участие в общественных и творческих мероприятиях ДОУ, района, города (субботники, смотры, конкурсы)	100%
Организация контроля за деятельностью пищеблока	40%
Оперативность выполнения заявок, поручений	50%
Выполнение должностных инструкции на высоком профессиональном уровне	30%
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в групповых блоках	30%
АУП (заместитель зав по АХЧ,	

заведующий хозяйством)	
Обеспечение выполнения лицензионных требований, соблюдение законодательства по итогам проверок надзорных организации	50%
Отсутствие замечаний вышестоящих инстанции, родителей, сотрудников	30%
Качество подготовки и проведение ремонтных работ	30%
Экономия теплоэнергоресурсов	10%
Исполнительская дисциплина своевременная сдача отчетов	10%
Работа по определению начальной максимальной цены, своевременное и качественное оформление документов по закупкам	20%
Обеспечение пожарной безопасности в ДОУ	25%
Учет материальных ценностей, своевременность списания, постановки на подотчет	25%
Качественное оформление договоров с подрядчиками	30%
Главный бухгалтер	
Своевременность сдачи балансового отчета	40% (квартально)
Отсутствие кредиторской задолженности	15%
Своевременность заполнения налоговых декларации	15%
Исполнение 44-ФЗ	30%
Своевременная работа по выполнению плана ПХД, учет расходов в соответствии с выделенными ассигнованиями	25%
Организация бух учета, хранение док-в	15%
Исполнительская дисциплина своевременная сдача отчетов	15%
Исполнение муниципального задания	15 %
Заместитель заведующего по УМР, старший воспитатель	
Своевременная и качественная сдача отчётов, информации в методическую службу, управления образования района, города	10%
Компетентность работника в принятии управленческих решений	15%
Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ, педагогический совет, Совет МБДОУ	30%
Результативность аттестации педагогических работников МБДОУ	5%
Эффективность организации методического кабинета	50%

Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах и других мероприятиях различного уровня	город 35% район 25% ДОУ 20% 20% - 1 место 15% - 2 место 10% -3 место
Высокий уровень организации контроля учебно-воспитательного процесса	20%
Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов	10%
Работа с системой СГО, ЕСИА	50%
Работники пищеблока (повар, шеф-повар)	
Соблюдение требований по технике безопасности и охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	30%
Выполнение санитарно-эпидемиологических правил при организации питания	50%
Соблюдение технологии приготовления блюд	50%
Участие в общественных и творческих мероприятиях ДОУ, района, города (субботники, смотры, конкурсы)	100%
Оперативность выполнения заявок, поручений	20%
Обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий, эстетичность рабочего места	65%
Выполнение должностных инструкции на высоком профессиональном уровне	35%
Отсутствие замечаний вышестоящих инстанций, родителей, сотрудников	35%
Оценка качества используемого сырья, сроков и условий хранения и использования продуктов питания	50%
МОП	
Ответственное отношение к сохранности имущества	25%
Участие в работе по благоустройству территории (ЛОК, зимние городки, новогоднее оформление, экологическая тропа)	25%
Качественная работа по проведению ремонтных работ	100%
Участие в общественных и творческих мероприятиях ДОУ, района, города (субботники, смотры, конкурсы)	100%
Оперативность выполнения заявок, поручений	100%

Обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий, эстетичность рабочего места	65%
Выполнение должностных инструкции на высоком профессиональном уровне	35%
Отсутствие замечаний вышестоящих инстанций, родителей, сотрудников	75%
УВП (ведущие бухгалтера, контрактный управляющий)	
Участие в разработке и последующем уточнении учетной бюджетной и налоговой политики	35%
Отсутствие кредиторской задолженности	20%
Качественное ведение договоров и сопутствующих документов	50%
Исполнение 44-ФЗ	50%
Обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий, эстетичность рабочего места	65%
Организация бух учета, хранение док-в	15%
Исполнительская дисциплина своевременная сдача отчетов	50%
Исполнение муниципального задания	35%
Специалист по кадрам	
Обеспечение выполнения лицензионных требований, соблюдение законодательства по итогам проверок надзорных организации	50%
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	50%
Эффективное руководство и организация работы по кадровому обеспечению	50%
Своевременность предоставления запрашиваемой информации	30%
Исполнительская дисциплина своевременная сдача отчетов	20%
Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся.	50%
Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам	30%
Своевременное и правильное ведение алфавитной книги, контроль за состоянием личных дел	20%
Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников ДОУ	20%

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска»
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

**Основные показатели, являющиеся основанием для снятия стимулирующих выплат
работникам МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска»
за некачественное исполнение своих должностных обязанностей**

Категория работников	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер снятия выплаты стимулирующего характера от оклада
Педагогические работники	Личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ - отсутствие участия в конкурсах, соревнованиях МБДОУ, района, города - предметно-развивающая среда, групп, кабинетов, залов * без изменения * не соответствие с ФГОС * отсутствие функциональности и доступности размещённого оборудования в игровых зонах - безактивность детей в мероприятиях, конкурсах, акциях, 0 количество детей, которые приняли участие в районных, городских, областных, Российских мероприятиях, мероприятиях ДОУ - нарушение санитарно-гигиенических условий, неэстетичность рабочего места - наличие жалоб со стороны родителей воспитанников, общественности - наличие нарушений по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности - высокий процент уровня заболеваемости детей в группах - наличие долга по родительской оплате свыше 1 месяца	до 20% в течение 3-х месяцев (после проведения конкурса) до 15% в течение 3-х месяцев (после однократного замечания) до 15% за мероприятие до 25% ежемесячно до 50% (по мере объективности и достоверности жалобы) до 25% (после однократного замечания и по мере значимости нарушений) до 20% (по причинам, зависящих от педагогического состава группы) до 25% ежемесячно
Заместитель заведующего по УМР старший воспитатель	- несвоевременная и некачественная сдача отчётов, информации в методическую службу, управления образования района, города, - некачественное обеспечение выполнения лицензионных требований по итогам проверок надзорных органов	до 100% ежемесячно до 50% по итогам проверок

	- некомпетентность работника в принятии управленческих решений; - некачественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ, педагогический совет, Совет МБДОУ - низкая результативность аттестации педагогических работников МБДОУ - жалобы, замечания вышестоящих инстанций	до 15% по мере важности принятого решения до 10% по результатам проведения до 20% по результатам учебного года до 100% ежемесячно
заместитель заведующего по АХЧ, заведующий хозяйством	- некачественное обеспечение выполнения лицензионных требований по итогам проверок надзорных органов - некачественная подготовка и проведение ремонтных работ, - отсутствие экономии тепло, электро, водо ресурсов, - несвоевременная и некачественная сдача отчётов в вышестоящие инстанции, - жалобы, замечания вышестоящих инстанций - некачественное обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий ДОУ, эстетичность рабочих мест младшего обслуживающего персонала - некачественное выполнение приказов, заявок, поручений;	до 50% по итогам проверок до 30% по итогам ремонтных работ до 15% ежеквартально до 100% ежемесячно до 20% ежемесячно (при выявленных нарушениях) до 20% ежемесячно
Работники бухгалтерии	- несвоевременная и некачественная сдача отчётов, информации для руководителя ДОУ, управления образования района, города, - некачественное и несвоевременное обеспечение выполнения размещения информации на сайтах basgov.ru и др. - несвоевременность начисления заработной платы сотрудников - некомпетентность работника в принятии своевременных решений, связанных с финансовой деятельностью ДОУ; - некачественная организация работы по вопросам родительской оплаты за содержание воспитанников - несвоевременное и некачественное оформление протоколов по проведению котировок, аукционов на поставку продуктов питания, расходных материалов и технологического оборудования. - некачественное выполнение приказов, заявок, поручений;	до 100% ежемесячно до 30% ежемесячно до 10% ежемесячно до 30% по мере важности принятого решения до 25% по результатам задолженности до 35% ежемесячно до 25% ежемесячно

Специалист по кадрам	- несвоевременная и некачественная сдача отчётов, информации для руководителя ДОУ, управления образования района, города, - некачественное выполнение приказов, заявок, поручений; - не качественное ведение документации по делопроизводству; - некомпетентность работника в принятии решений по курирующим вопросам в области охраны труда и делопроизводства; - жалобы, замечания вышестоящих инстанции - не качественная организация работы с электронной системой «Электросад»	до 100% ежемесячно до 20% ежемесячно до 20% ежемесячно до 50% ежемесячно до 100% ежемесячно до 50% ежемесячно
Учебно вспомогательный персонал, обслуживающий персонал	- некачественное обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий, эстетичность рабочего места, - оперативность выполнения заявок, поручений;	до 25% ежемесячно (при выявленных нарушениях) до 20%
Инструктор по гигиеническому воспитанию	- некачественное обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий ДОУ, эстетичность рабочих мест всего персонала ДОУ; - несвоевременность и некачественность ведения мониторинга здоровья воспитанников - наличие замечаний Роспотребнадзора, несвоевременное их выполнение - несвоевременная и некачественная организация прохождения медицинских осмотров в соответствии с законодательством - несвоевременность и некачественность ведения журналов бракеража готовой продукции, журнала санитарного состояния, температурного режима и др., обеспечивающих правильную организацию питания воспитанников	до 30% ежемесячно 15% ежеквартально до 30% ежемесячно (до устранения) до 50% (на 1 квартал) до 15% ежемесячно
Работники пищеблока	- некачественное обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий ДОУ, эстетичность рабочих мест - несвоевременность и некачественность ведения журналов бракеража сырой продукции (для кладовщика), журнала здоровья - нарушения в технологии приготовления пищи	до 25% ежемесячно (после однократного замечания, до устранения) до 15% ежемесячно (после однократного замечания, до устранения) до 50% (в зависимости от степени нарушения) до 50%

	- нарушения, выявленные при заведении блюд - некачественное выполнение приказов, заявок, поручений;	(в зависимости от степени нарушения) до 30%
Все работники МБДОУ	-несвоевременность и некачественность прохождения медицинских осмотров в соответствии с законодательством	до 20% на 3 месяца

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска»
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

№п\п	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	Размер должностного оклада
1.	Заведующий	41 485,00
2.	Заместитель заведующего по учебно-методической работе	29 040,00
3.	Старший воспитатель	18 480,00
4.	Главный бухгалтер	29 040,00
5.	Заместитель заведующего по административно-Хозяйственной части	29 040,00
6.	Заведующий хозяйством	7 810,00
7.	Учитель - дефектолог	18 480,00
8.	Учитель-логопед	18 480,00
9.	Воспитатель	15 680,00
10.	Инструктор по физической культуре	11 760,00
11.	Музыкальный руководитель	11 760,00
12.	Ведущий бухгалтер	9 590,00
13.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9 085,00
14.	Специалист по кадрам	8 460,00
15.	Программист	8 460,00
16.	Шеф-повар	8 040,00
17.	Младший воспитатель	8 255,00
18.	Повар	7 260,00
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	6 310,00
20.	Уборщик территории	6 310,00
21.	Подсобный рабочий	6 310,00
22.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	6 310,00
23.	Кастелянша	6 310,00
24.	Сторож	6 310,00
25.	Уборщик служебных помещений	6 310,00
26.	Контрактный управляющий	8 460,00
27.	Педагог психолог	15 680,00

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска»
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

Критерии оценивания, являющиеся основанием для премиальных выплат

<u>Критерии</u>	<u>Размер выплаты (баллы)</u>
<u>Премии по итогам работы за отчетный месяц</u>	
<u>Педагогический состав</u>	
Реализация программ, направленных на работу с детьми. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях	на федеральном уровне - 8 б на областном уровне – 6 б на городском уровне – 4 б в ДОУ – 1,5 б.
Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий с применением ИКТ на уровне ДОУ	3,5 б за призовые места в смотрах-конкурсах – 5 б
Организация дополнительных образовательных услуг, в т.ч. платных	2 б
Состояние территории, эстетическое оформления игровой площадки (цветники, огород, зимние постройки, новогоднее оформление)	3 б
Содержание групп. Строгое соблюдение санитарных норм и организация развивающей среды в соответствии с ФГТ. Эффективность организации предметноразвивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала	5 б
Ведение блога, сайта либо своевременное размещение и актуализация информации на официальном сайте ДОУ в сети интернет	2,5 б
Результативность коррекционноразвивающей работы с воспитанниками ОВЗ	5 б
Подготовка документов на ПМПК	3 б
Педагогическое наставничество	3 б
Выявление детей ОВЗ	1 б
Самообразование педагога, трансляция педагогического опыта, методическая работа	5 б
Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	2 б

<u>Специалист по кадрам</u>	
Своевременная отчётность в Центр занятости населения по вакансиям и квотам по инвалидам	2 б
Ведение архива (отдел кадров, учебная часть), выполнение архивных справок по запросам, соблюдение установленных сроков хранения документации	5 б
Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп	5 б
Ведение процедур оформления приёма, увольнения, перемещения работников	5 б
Отсутствие ошибок в оформлении документации. Соблюдение требований ТК РФ. Отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов	5 б
<u>Младшие воспитатели</u>	
Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	норма – 3 б выше нормы – 5 б
Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	норма – 2 б выше нормы – 4 б
Активное участие в работе по облагораживанию территории Учреждения: субботники, оформление участков, цветочных клумб и т.п.	норма – 1 б выше нормы – 2 б
Посещаемость выше 85% от списочного состава группы	– 3,5 б; свыше 90% от списочного состава группы - 5 б
Сохранность имущества и товарно – материальных ценностей учреждения	5 б
Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя)	5 б.
Обеспечение охраны жизни и здоровья детей, отсутствие детского травматизма	5 б
<u>УВП (инструктор по гигиеническому воспитанию)</u>	
Отсутствие жалоб и замечаний: - по охране жизни и здоровья детей - систематическое проведение оздоровительной работы - соблюдение режима дня	5 б
Выполнение функциональных обязанностей, в том числе своевременное предоставление информации и отчетных форм	5 б
Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	норма - 3б выше нормы - 5б
Активное участие в работе по облагораживанию территории Учреждения: субботники, оформление участков, цветочных клумб и т.п	норма – 1 б выше нормы – 2 б
Посещаемость выше 85% от списочного состава ДОУ	3 б
свыше 90% от списочного состава ДОУ	5 б
Осуществляет контроль за проведением	5 б

профилактических мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья воспитанников и привитие им навыков здорового образа жизни	
<u>АУП, Заведующий хозяйством</u>	
Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий в помещениях образовательного учреждения. Эстетические условия, оформление	3 б
Наличие и состояние ограждения, состояние территории, обеспечение беспрепятственного подъезда к ДОУ, своевременная и качественная уборка территории	3 б
Обеспечение выполнения техническими работниками всех требований техники безопасности и охраны труда	5 б
Своевременная постановка на учет всех материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет бюджетных и внебюджетных средств	5 б
Качество и своевременность выполнения важных и срочных заданий	2 б
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5 б
Главный бухгалтер	
Соблюдение сроков подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности	2 б
Отсутствие или допустимое количество ошибок в отчетной документации (до 3-х ошибок)	2 б
Отсутствие или минимально допустимая сумма штрафов (до 1 штрафа)	3 б
Соблюдение финансовой дисциплины	3 б
Исполнение требований Положения об учетной политике	5 б
<u>Заместитель заведующего по УМР, старшие воспитатели</u>	
Организация результативного участия педагогов в конкурсах:	на базе ДОУ – 1 б. на районном уровне – 2 б. на областном – 3 б. на всероссийском – 4 б.
Организация информационной открытости (работа на сайте ДОУ)	5 б
Развитие вариативных форм дошкольного образования (группы кратковременного пребывания, консультативные пункты и др.)	2 б
Реализация мероприятий, обеспечивающих	5 б

повышение эффективности работы	
Высокое качество образовательного процесса: Инновационная деятельность педагогических работников. Организованная работа по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД. Наличие разработанных индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями. Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК	3 б
<u>Повар, шеф-повар</u>	
Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов	10 б
Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и технологию приготовления пищи	3 б
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	5 б.
Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения: • в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории • проведении текущих ремонтных работ в ДОУ	1 б 2 б
Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб на качество приготовленных блюд	3 б
<u>МОП</u>	
Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности	5 б
Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений учреждения и уличной территории	5 б
Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ	3 б
Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов	5 б
Сохранность технологического оборудования,	2 б
Сохранность спец. одежды	1 б

Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению официального сайта ДООУ	5 б
За интенсивную работу на компьютерном оборудовании и копировальной технике	5 б
<u>Сторожа</u>	
Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при работе, правил пожарной безопасности	5 б
Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	5 б
Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории.	1 б
Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в ДООУ	3 б
Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов	5 б
Бережное отношение к имуществу	1 б
Сохранность материально-технической базы	2 б
<u>УВП</u>	
Качественное обеспечение учета и сохранности имущества: отсутствие замечаний по учету и хранению товарноматериальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	2 б
Своевременное и качественное ведение документации	2 б
Своевременное оформление конкурентных закупок	3 б
Соблюдение сроков подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности	5 б
Соблюдение финансовой дисциплины	5 б
Высокое качество аналитической деятельности. Отсутствие замечаний и своевременное составление отчетов в ФСС, ПФР, банк, статистику, мониторингов	3 б
Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДООУ	2 б

<u>Все работники ДОУ</u> <u>Премии по итогам работы за квартал</u>	
Соблюдение сроков выполнения работ и сроков сдачи	10 б
Стабильность рабочего процесса	5 б
Участие в текущем ремонте учреждения, благоустройстве территории	5 б
Поступившие благодарности и положительные отзывы	4 б
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	3 б
<u>Все работники ДОУ</u> <u>Премии по итогам работы за полугодие</u>	
Соблюдение правил безопасности и требований по охране труда при работе	10 б
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления, в работе комиссий	6 б
Отсутствие в отчетный период нарушений правил внутреннего трудового распорядка	7 б
Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, содержание помещений и территории в соответствии с требованиями	10 б
Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	5 б
Обеспечение сохранности помещений, оборудования, инвентаря	2 б

Премии по итогам работы за календарный год

<u>Педагогический состав</u>	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	10 б
Интенсивность и качество образовательной деятельности	5 б
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах	2 б
Работа с семьями СОП, ТЖС (выявление (мониторинг), профилактические мероприятия и др.)	2 б

<u>Специалист по кадрам</u>	
Отсутствие больничных листов	5 б
Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий со стороны работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	10 б
<u>Младшие воспитатели</u>	
Отсутствие больничных листов	5 б
Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	10 б
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах	2 б
<u>УВП (инструктор по гигиеническому воспитанию)</u>	
Отсутствие больничных листов	5 б
Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий Работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	10 б
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах	2 б
<u>АУП, Заведующий хозяйством</u>	
Отсутствие больничных листов	5 б
Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	10 б
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах	2 б
<u>Главный бухгалтер</u>	
Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий Работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	10 б
Отсутствие больничных листов	5 б
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. Работа в комиссиях, творческих и рабочих группах	2 б

<u>Заместитель заведующего по УМР, старшие воспитатели</u>	
Результативность проектной деятельности в режиме функционирования	5 б
Отсутствие больничных листов за календарный год	5 б
<u>Повар, шеф –повар</u>	
Отсутствие больничных листов	10 б
Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий Работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	10 б
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН	5 б
<u>МОП</u>	
Отсутствие больничных листов	10 б
Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	10 б
Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН	4 б
<u>Сторожа</u>	
Отсутствие больничных листов	10 б
Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий Работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	10 б
<u>УВП</u>	
Отсутствие больничных листов	10 б
Отсутствие обоснованных претензий /жалоб/ нареканий Работников учреждения, предписаний со стороны проверяющих органов	10 б

ПОЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС № 28 г. Челябинска»
подведомственных Комитету по делам
образования города Челябинска

Критерии, понижающие премиальные выплаты работникам

Нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных инструкций	- 5 б.
Травматизм воспитанников, во время образовательного процесса	- 5 б.
Обоснованные жалобы родителей	- 5 б.
Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм техники безопасности	- 4 б.
Наличие дисциплинарных взысканий	По решению руководителя