

Комитет по делам образования города Челябинска

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 234 г. Челябинска»**

454008 г. Челябинск, ул. Островского, 276
454008 г. Челябинск, ул. Проспект Победы, 198а
ИНН 7448027008 КПП 744801001

СОГЛАСОВАНО:

Председатель общего собрания

трудового коллектива



/Бармотина Н.В./

«09» января 2024г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «ДС № 234

г. Челябинска»



/Фролова Л.Г. /

Приказ № 1 от «09» января 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

РАБОТНИКОВ

МБДОУ «ДС № 234 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»

I. Общие положения

1. 1. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения, подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 N 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 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» с изменениями и дополнениями, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 234 г. Челябинска, учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска (далее – МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска»).

3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 234 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 учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних 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 МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

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 учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11. Месячная заработная плата работника МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска», 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

12. 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.

13. 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 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".

14. 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:

$$Мз.пл. = ((Sз.пл. \times Fн.н. / Nч.) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times Кур., \text{ где:}$$

Мз.пл. - месячная заработная плата педагогов;

S з.пл. - ставка заработной платы;

Фн.н. - фактическая нагрузка в неделю в часах;
Нч. - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;
Вком. - выплаты компенсационного характера;
Встим.- выплаты стимулирующего характера;
Кур. - уральский коэффициент.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников :

- 1) за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;
- 2) для которых данное учреждение является местом основной работы:
 - при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
 - по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Продолжительность рабочего времени устанавливается за ставку заработной платы:

- 36 часов в неделю воспитателям
- 25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре; , педагогу – психологу;
- 20 часов в неделю учителям – логопедам;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы, выполненной сверх объема, установленного им при тарификации;
- 3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

21. 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.

22. 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).

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

24. 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.

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

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

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 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 N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда":

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;
- на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

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

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

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

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

27. 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 N 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".

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

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

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

за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работ в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время", составляет не менее 35 процентов 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) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в группах компенсирующей направленности, за работу в логопедическом пункте и с отдельными воспитанниками, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в образовательном учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования - 20 %;

- за работу в отдельных группах и с отдельными воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах или с отдельными воспитанниками (далее - коррекционные группы) - 20 %;

- за работу с воспитанниками, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)) педагогическому персоналу - 20 %;

- за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, (реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми-15%.

- за работу с детьми дошкольного возраста: воспитателям-1000 рублей, помощникам воспитателям-500 рублей.

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 или 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.

8) доплата за работу с детьми – инвалидами.

Производится работникам, непосредственно занятым с ребенком – инвалидом. Порядок организации начисления и выплаты доплаты за работу с детьми – инвалидами установлен в Приложении 7 к настоящему Положению.

VI. Виды выплат стимулирующего характера

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего 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, приложениями 3, 4 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников, приказах руководителя МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска».

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, приведенных в Приложении 6 к настоящему Положению, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении 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.

32. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

33. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска» и по результатам работы за месяц,

кварта, год. Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.)- 3 тыс.рублей;
- к другим праздничным датам (Новый год, 8 марта, 23 февраля, 27 сентября
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских;

34. Конкретные размеры премии определяются в учреждении в зависимости от наличия фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников. Выплата премий производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

35. Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска» за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей выплачивается в размере 30 % от оклада. Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчётным периодом. (Решение Челябинской государственной Думы от 26.10.2010 г. № 18/7).

36. Размер премии, выплачиваемой работнику МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска», указан в Приложении 7. Конкретный размер премии по результатам определяется в процентном отношении к должностному окладу работника или абсолютной сумме в рублях. При этом суммарный размер премий для одного работника не может превышать 12 ставок (должностных окладов) в календарный год.

Конкретный размер премии работникам МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска» за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска» на основании критериев оценки труда работников, приведенных в Приложении 7 к настоящему Положению.

Состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ включает в себя:

- председателя – заведующего МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска»,
- членов комиссии – заместителя заведующего по АХЧ, заместителя заведующего по УВР, председателя профсоюзного комитета.

Комиссия ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом заведующего.

Заведующий издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

37. Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

39. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

40. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждения. Показатели оценки сложности руководства учреждения приведены в приложении 2 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

41. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

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

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

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

N п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

43. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в Приложении 5 к настоящему Положению.

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

45. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 4 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 учреждения и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

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

47. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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

49. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 3 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

50. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

51. 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.

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

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

Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

54. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

55. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 4 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

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

VIII. Заключительные положения

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

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

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

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

59. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальному учреждению 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.

60. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска
- в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга) – 4000,00 рублей;
- на оздоровление – 4000,00 рублей;
- при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия и по другим уважительным причинам – 5000,00 рублей.
- финансовые затруднения-4 тыс.рублей;;
- юбилейные даты (50 лет и далее каждые 5 лет)-5 тыс.рублей;
- свадьба сотрудников-4 тыс.рублей;;
- рождение ребенка-4 тыс.рублей.

Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется по заявлению получателя, с указанием основания для получения. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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

61. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель с учетом мнения совета трудового коллектива учреждения на основании письменного заявления работника.

62. 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.

63. Настоящее Положение вступает в силу с 09.01.2024г.

Заведующий МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска»

Л.Г. Фролова

.Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
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; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	6310

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6980
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7260
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7670
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	8905

<1> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих"

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

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь- машинистка; статистик; экспедитор	7385

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	7505
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7810
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8040
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8090
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	8350

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 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих"

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности
служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	8460
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8625
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9040
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9590
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10405

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	13565
2 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	14790
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	21635

При применении должностного наименования "заместитель" общепромышленных должностей служащих четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	7955

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	8255
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8480

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11760
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	13835
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	15680
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	18480

<1> Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и
фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа
"Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	9085
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	9685
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	10415
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной	13050
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	14520

<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 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Должности, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
1	2	3
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8460
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8625
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	9040
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	9590

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

Показатели оценки сложности руководства муниципальным дошкольным образовательным учреждением

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

		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов <*>, отделений <*>, иных мест осуществления образовательной деятельности <***>	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		25
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
	- сенсорной комнаты		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного	за каждую единицу	10

	процесса		
15.	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30

Примечания:

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

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

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

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

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	за сложность, напряженность	до 100
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
3)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20
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 образовательного учреждения	до 10
	- "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	до 15
2)	за 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; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам	до 10

	(шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры"	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <2>:	
1)	педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 до 5 лет	15
	- от 5 лет и выше	20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	педагогическим работникам:	
	- за II квалификационную категорию	до 10
	- I квалификационную категорию	до 20
	- высшую квалификационную категорию	до 30
2)	работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	15 - 30
3)	за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях: Работникам филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста в данных учреждениях.	

	- воспитателям;	1000 рублей
	- помощникам воспитателя, младшим воспитателям	500 рублей
6.	Премияльные выплаты:	
1)	по итогам работы за отчетный период	до 100
2)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 150
3)	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	30

<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.

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

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 подпунктами 1, 2,3 пункта 5 настоящего приложения, производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград 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;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру
МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска»

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени:	
	- "кандидат наук" по профилю образовательного учреждения	до 10
	- "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <*>:	
	- "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса",	до 10

	"Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения".	
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

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

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

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

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска»

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

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

Показатели эффективности работы, влияющие на размер стимулирующих
выплат работникам МБДОУ «ДС № 234 г. Челябинска

Категория работников	Основание для стимулирующих выплат
Педагогический персонал	
Воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1. Организация здоровьесберегающей среды - низкий уровень заболеваемости воспитанников; - реализация системы физкультурно-оздоровительной работы; - организация питания; - создание благоприятных и безопасных условий, эффективность организации предметно-развивающей среды.
	2. Выполнение плановых показателей по дням функционирования
	3. Организация взаимодействия с родителями: - удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги; - отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям; - привлечение родителей к проведению совместных мероприятий; - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов; - отсутствие родительской задолженности по оплате за содержание детей в ДОУ.
	4. Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, перспективные и календарные планы, составление характеристик на детей и т.п), соблюдение установленной исполнительской дисциплины
	5. Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства
	6. Участие педагога в конкурсах и других мероприятия города, района, ДОУ.
	7. Подготовка и проведение развлекательных мероприятий для детей и их родителей (сценарии, пособия, реквизиты, костюмы, исполнение ролей и т.д)
	8. Подготовка учреждения к новому учебному году и другим мероприятиям.
	9. Активное участие в методической работе (педагогический совет, семинар, творческая группа, ПМПК, консультации и т.п.)
	10. Качественная координация деятельности с помощником воспитателя, специалистов с воспитателями по организации

	работы.
	11. Достижение воспитанниками ДОУ более высоких показателей развития в сравнении с предыдущими периодами (по результатам мониторингов)
	12. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ
	13. Повышение уровня квалификации, совершенствование профессионального мастерства, самообразование.
	14. Создание и обновление информационных уголков, стендов, групповых блогов и других средств предоставления информации родителям.
	15. Творческий подход к решению стоящих задач.
	16. Плодотворная работа с молодыми специалистами. Передача педагогического опыта и мастерства молодым специалистам.
	17. Инициативность при замещении временно отсутствующих сотрудников.
	18. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение показателей частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда).
Инструктор по гигиеническому воспитанию	1. Низкий уровень заболеваемости воспитанников.
	2. Выполнение плана функционирования ДОУ.
	3. Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания).
	4. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля.
	5. Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ.
	6. Результативность контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ.
	7. Результативность контроля за проведением профилактических и прививочных мероприятий.
	8. Своевременность и качество оформления документации (табели посещаемости, журналы, мед.карты, меню-требования и др.)
	9. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	10. Организация и контроль прохождения ежегодных медосмотров сотрудниками и воспитанниками ДОУ.
	11. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей воспитанников), сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.
	12. Осуществление качественного контроля за работой работников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, подсобного персонала.
	13. Эффективность взаимодействия с обслуживающим персоналом.
	14. Проведение разъяснительной работы с работниками ДОУ

	по соблюдению требований СанПиН.
	15. Разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля за оздоровлением детей.
	16. Эффективность взаимодействия с родителями по здоровьесбережению, внедрение программ оздоровления воспитанников, привлечение к оздоровлению воспитанников родителей (законных представителей).
	17. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда).
	18. Активное участие в общественной жизни ДОУ.
Работники бухгалтерии, делопроизводитель	1. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов.
	2. Качественное ведение и учет финансово-хозяйственной деятельности, документации.
	3. Отсутствие нарушений по финансовой дисциплине и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей.
	4. Отсутствие жалоб и нареканий со стороны работников, родителей (законных представителей).
	5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности.
	6. Соблюдение графика составления и сдачи отчетности.
	7. Своевременное и качественное ведение и хранение документации.
	8. Соблюдение платежной дисциплины (родительская плата, кредиторская задолженность по поставщикам.)
	9. Инициативность при изучении и использовании новых программных продуктов.
	10. Контроль за качеством и своевременностью выполнения договорных обязательств по поставке продуктов питания и других материальных ценностей.
	11. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	12. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда).
Помощник воспитателя	1. Качество содержания групповых помещений и оборудования в соответствии с требованием СанПиН.
	2. Низкий уровень заболеваемости воспитанников.
	3. Результаты проверок санитарного состояния помещений.
	4. Проведение генеральных уборок качественно и на высоком уровне.
	5. Содержание участка для прогулок в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
	6. Качество проведения карантинных мероприятий в

	групповых помещениях в соответствии с СанПиН.
	7. Отсутствие или снижение частоты обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения.
	8. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	9. Оперативность взаимодействия с заместителем заведующего по АХЧ (технические неполадки в групповых помещениях, обеспечение инвентарем, моющими средствами и др.).
	10. Активность взаимодействия а педагогами по организации обслуживания воспитанников, участие в организации жизнедеятельности воспитанников.
	11. Активное участие работника в общественной деятельности ДОУ.
	12. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда).
	13. Инициативность при замене временно отсутствующих работников.
Заместитель заведующего по АХЧ	1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушения зафиксированных актами надзорных органов).
	2. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов.
	3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
	4. своевременное обеспечение необходимым (основные средства, инвентарь, материальные запасы и т.д.) образовательного процесса.
	5. Своевременная и качественная подготовка и сдача документации и отчетности. Организация инвентарного учета имущества ДОУ. Подготовка и проведении инвентаризации имущества.
	6. Контроль за сохранностью материальных ценностей, здания, помещений, территории и оборудования прогулочных участков.
	7. Текущий контроль за техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, помещений, территории.
	8. Контроль за качеством и своевременностью выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению ДОУ.
	9. Подготовка учреждения к новому учебному году.
	10. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ.
	11. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	12. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил

	техники безопасности и охраны труда).
Работники пищеблока, кладовщик	1. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПиН.
	2. Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение контроля за качественным питанием детей.
	3. Осуществление контроля за качеством поставляемых продуктов питания.
	4. Хранение и расходование продуктов питания в соответствии и нормами СанПиН.
	5. Своевременность и качество приготовления пищи.
	6. Отсутствие нарушений по итогам проверок и проведения инвентаризации.
	7. Отсутствие замечаний со стороны родителей (законных представителей) и контролирующих организаций.
	8. Качественная координация деятельности повара с кладовщиком и подсобным рабочим.
	9. Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд.
	10. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ.
	11. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда).
Кастелянша, машинист по стирке белья	1. Содержание прачечной и складов белья и оборудования в соответствии с СанПиН.
	2. Отсутствие нарушений по итогам проведения проверок внутреннего контроля и инвентаризации.
	3. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций.
	4. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	5. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ.
	6. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда).
Рабочий по ремонту	1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок.
	2. Своевременность и качество проведения профилактических работ, ремонта, модернизации и реконструкции.
	3. Соблюдение технологии выполнения ремонтно-строительных работ.
	4. Качественное выполнение иных работ по благоустройству здания и территории.
	5. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда.
	6. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных органов.
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по

	листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда).
Рабочий по комплексному обслуживанию, сторож	1. Содержание закрепленных помещений в соответствии с СанПиН.
	2. Обеспечение качественной охраны здания, имущества, оборудования, участков, зеленых насаждений.
	3. Качественное и своевременное выполнение работ по благоустройству здания и территории ДООУ.
	4. Своевременный и качественный уход за комнатными растениями и зелеными насаждениями.
	5. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	6. Активное участие работника в общественной жизни ДООУ.
	7. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда).
Дворник	1. Содержание закрепленных территорий в соответствии с СанПиН.
	2. Качественное выполнение работ по уборке и благоустройству закрепленных объектов.
	4. Своевременный и качественный уход за зелеными насаждениями на территории ДООУ.
	5. Своевременное и качественное проведение работ по очистке территории (снег, лед, опавшие листья и т.д.)
	6. Своевременное и качественное проведение работ по обрезке кустов и деревьев, скашивания травы.
	7. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка.
	8. Активное участие работника в общественной жизни ДООУ.
	9. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда).

Порядок организации начисления и выплаты доплаты
за работу с детьми-инвалидами

На основании постановления Правительства Челябинской области от 19.11.2013г. №445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций» осуществляется финансирование образовательных учреждений из областного бюджета. Согласно данным нормативам, на условиях полного дня пребывания ребенка-инвалида в дошкольном образовательном учреждении распределяется следующим образом.

Должность	Фонд оплаты труда работающих с ребенком- инвалидом до трех лет (статья 211, 213) (в месяц)	Фонд оплаты труда работающих с ребенком- инвалидом от трех лет и старше(статья 211, 213) (в месяц)
Воспитатель	3662,30	1570,20
Музыкальный руководитель	348,90	149,60
Учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог	3309,90	1419,10
Помощник воспитателя	2291,30	892,40
Итого:	9612,40	4121,30

Расчет размера доплаты сотруднику за 1 день работы с ребенком-инвалидом производится по формуле:

$$Д = З/Н, \text{ где}$$

Д – сумма доплаты за 1 расчетный день работы с ребенком-инвалидом (в т.ч. уральский коэффициент)

З – заработная плата, приходящаяся за данный период времени (с учетом уральского коэффициента)

N – норма рабочих дней в месяце

Выплата производится пропорционально фактически отработанному времени каждого сотрудника.

Выплата производится пропорционально дням посещения детей-инвалидов.

Выплата производится в пределах, доведенных до учреждения бюджетных ассигнований.