

Принято решением  
общего собрания трудового  
коллектива МБДОУ «ДС № 262 г. Челябинска»  
протокол б/н от 27.09.2024 г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ «ДС № 262 г. Челябинска»  
\_\_\_\_\_ Смольникова В.Ф.  
Приказ от «27» сентября 2024г. № 151-у

Положение об оплате труда,  
выплатах стимулирующего и компенсационного  
характера работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 262 г. Челябинска»

## **I. Общие положения**

1. Положение «Об оплате труда, выплатах стимулирующего и компенсационного характера работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 262 г. Челябинска» (далее по тексту МБДОУ) регламентирует порядок оплаты труда и размеры доплат, надбавок, премий, материальной помощи работникам МБДОУ.

2. Данное положение разработано на основе следующих нормативно - правовых документов:

- Трудового кодекса РФ от 21.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)
- Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеративным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»
  - Уставом города Челябинска;
  - Федерального Закона 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
  - 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»;
  - Решения Челябинской городской Думы от 29.11.2016 г. № 26/25 «Внесение изменений в решение Думы от 26.10.2010. № 18/7 «Об утверждении и об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
  - Решения Челябинской городской Думы от 28.08.2015 г. № 12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;
  - Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 г. № 19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
  - Решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018г. № 38/22 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»
  - Решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019г. № 3/15 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»
  - Решением Челябинской городской Думы от 27.10.2020г. № 13/4 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»
  - Решением Челябинской городской Думы от 23.11.2021г. № 24/9 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»
  - Решением Челябинской городской Думы от 22.11.2022г. № 34/139 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»

- Решением Челябинской городской Думы от 28.03.2023 № 37/14 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2020 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»
- Решением Челябинской городской Думы от 24.01.2024 № 46/3 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2020 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»
- Решением Челябинской городской Думы от 29.10.2024 № 3/111 внесены изменения в решение Думы от 26.10.2020 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»
- Размеры должностных окладов с 01 января 2024г.:

Квалификационный уровень	Профессия рабочих, отнесенных к квалифицированным уровням	Старый оклад до 01.01.2024	Новый оклад с 01.01.2024г.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
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	5300,00	6310,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>			
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(повар)	6480,00	7260,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>			
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	6420,00	7385,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7175,00	8040,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>			
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	7550,00	8460,00			
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8560,00	9590,00			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>						
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	7370,00	8255,00			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>						
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10500,00	11760,00			
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12350,00	13835,00			
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14000,00	15680,00			
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)	16500,00	18480,00			
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>						
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по гигиеническому воспитанию	7370,00	8255,00			
<b>Должности, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам</b>						
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7700,00	8625,00			
№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V

1.	Дошкольные образовательные учреждения	39 980	33 800	<b>41485</b>	27 040	24 750
----	---------------------------------------	--------	--------	--------------	--------	--------

3. Положение разработано в соответствии:

- с Уставом МБДОУ «ДС № 262 г. Челябинска»,
- Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС № 262 г. Челябинска»,
- Коллективным договором МБДОУ «ДС № 262 г. Челябинска», зарегистрированным от 24.01.2023г. № К – 11, письмо №65/18-4-2 и является его неотъемлемой частью.

4. Положение действует с целью:

- повышения общего уровня оплаты труда работников МБДОУ;
- привлечения высококвалифицированных специалистов;
- повышения качества и результативности работы сотрудников;
- роста профессионального мастерства педагогических работников, внедрения передового педагогического опыта;
- материальной поддержки остро нуждающихся работников.

5. Заработная плата работников МБДОУ (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.

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

7. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) мнения представительного органа работников (комиссии по распределению части ФОТ на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, утвержденной приказом по МБДОУ);
- 7) настоящего Положения.

8. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором' (дополнительными соглашениями к трудовому договору) в зависимости от качественных и количественных показателей выполняемой работы.

9. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых на оплату труда работников МБДОУ.

## II. Основные условия оплаты труда

10. Размеры окладов (должностного оклада, ставки заработной платы) работникам МБДОУ по профессиональным квалификационным группам определены приложением 1 к настоящему Положению на основании установленных окладов по профессиональным квалификационным группам приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248-н.

11. 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.

12. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Минобрнауки России 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, оговариваемых в трудовом договоре».

Нормы часов педагогической работы в МБДОУ за ставку заработной платы:

- 36 часов в неделю - воспитатели разновозрастных групп, старший воспитатель, педагог-психолог;
- 20 часов в неделю - учитель-дефектолог, учитель-логопед;
- 24 часа в неделю - музыкальный руководитель;
- 25 часов в неделю - воспитатели групп компенсирующей, комбинированной направленности;
- 30 часов в неделю - инструктор по физической культуре;
- 18 часов в неделю - педагог дополнительного образования.

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

### III. Порядок исчисления заработной платы

14. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного про изведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

$M_{з.пл.}$  - месячная заработная плата учителей;  $S_{з.пл.}$  - ставка заработной платы;

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

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

$V_{КОМ.}$  - выплаты компенсационного характера;

$V_{СТИМ.}$  - выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$  - уральский коэффициент.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

Педагогическая (учебная) нагрузка педагогических работников устанавливается заведующим МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников (комиссии по тарификации педагогических работников, утвержденной приказом по МБДОУ).

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

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

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

19. За время работы в каникулярный период воспитанников МБДОУ, а также в периоды отмены воспитательно-образовательного процесса, учебных занятий для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий, воспитательно - образовательного процесса по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты (см.п.21 раздел IV настоящего положения) 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 осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

21. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов МБДОУ (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ 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 деления нормы часов педагогической работы в год на 12 (количество месяцев в году) и вычитаются количество сокращенных часов в году.

24. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) 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 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.
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. за работу с детьми в специальных (коррекционных) группах.

26. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (в том числе приказами заведующего) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом IV настоящего Положения 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, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

**28. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда,** устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2014 года № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации» и не рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4 и 6 процентов.

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.

На основании результатов проведения специальной оценки условий труда от 14.10.2022г., приказа руководителя №155/2-у от 22.09.2022 г. установлены оплаты труда в повышенном размере следующих работников, занятых на работах с вредными условиями труда:

№ п/п	Должность	Условия выплаты	Размер выплаты
1	Шеф-повар	3.2	6% доп. отпуск
2	Повар	3.2	6% доп. отпуск

3	Кухонный работник	3.1	4%
4	Младший воспитатель ясельной группы	3.1	4%

29. **Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)** в размере 15 % начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС 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».

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

- доплата за совмещение профессий (должностей) - поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) - ст.60 (2) ТК РФ.

Доплата устанавливается работнику на период совмещения профессий (должностей). Размер доплаты и период совмещения профессий (должностей) определяются по соглашению сторон (заявление работника, приказ заведующего) с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата за **расширение зон обслуживания, увеличение объема работ** (дополнительная работа по такой же профессии (должности)) - ст.60 (2) ТК РФ.

Доплата устанавливается работнику на период расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Размер доплаты и период определяются по соглашению сторон (заявление работника, приказ заведующего) с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата за **исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы**, определенной трудовым договором (дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности)) - ст.60 (2) ТК РФ.

Доплата 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, определяются по соглашению сторон (заявление работника, приказ заведующего) с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- доплата за работу в **выходные** или нерабочие **праздничные дни**.

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

- 1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- 2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за работу в **ночное время**.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается настоящим положением, коллективным договором МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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;

- повышенная оплата за выполнение работ в **других условиях, отклоняющихся от нормальных**.

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

- 1) за работу *в специальных группах комбинированной, компенсирующей направленности* для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья педагогическому, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу – 20 %:
  - воспитателю группы компенсирующей направленности – 20%;
  - воспитателю группы комбинированной направленности-20%;
  - младшему воспитателю групп компенсирующей направленности- 20% ;
  - младшему воспитателю групп комбинированной направленности -20%;
  - учителю-логопеду-20%;
  - учителю-дефектологу-20%;
  - педагогу дополнительного образования -20%
  - педагогу-психологу- 20%
  - музыкальному руководителю- 20% на 1 ставку заработной платы;
  - инструктору по физическому воспитанию – 20% на 1 ставку заработной платы;

**Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам МБДОУ**

№ п\п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
	<b>Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях</b>	
<b>1.</b>	Работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптивным основным образовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах.	20%
<b>2.</b>	Работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15%
<b>3.</b>	Работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования: Воспитателям Помощникам воспитателей, младшим воспитателям	3000 рублей 1500 рублей

## VI. Виды выплат стимулирующего характера

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячные выплаты за сложность и напряженность работы;
- ежемесячные выплаты за личный вклад;
- ежемесячные выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- ежемесячные выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полгода, год);
- ежемесячные выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

32. 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 2-4 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБДОУ, а также показателям оценки эффективности работы работников МБДОУ, устанавливаемым приказом руководителя МБДОУ, с учетом мнения представительного органа работников.

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются следующие принципы:

- объективность- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность- вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 N 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 N 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 N920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 N АП-1073/02.

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 объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение

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

35. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ определяется решением комиссии МБДОУ на основании показателей и критериев оценки труда работников МБДОУ приведенных в приложениях 2-4 к настоящему Положению и не может превышать 100% от оклада за основные показатели, утверждается заведующим МБДОУ. Премияльные выплаты за отчетный период младшим воспитателям, инструктору по гигиеническому воспитанию не могут превышать 150% от оклада, обслуживающему персоналу - 200% от оклада.

#### **Выплаты:**

##### **1. За интенсивность и высокие результаты работы**

1.1. За сложность и напряженность

1.2. За выполнение особо важных (срочны) работ

##### **2. За личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ «ДС №262 г. Челябинска»**

2.1. Надбавка за личный вклад устанавливается в зависимости от исполнения показателей эффективности работы.

2.2. Показатели и критерии эффективности работы педагогических работников МБДОУ «ДС №262 г. Челябинска» прописаны в Положении об оценке качества работы педагогов, утвержденное заведующим МБДОУ и согласованное председателем профсоюзного комитета.

2.3. Для сотрудников МБДОУ показатели приведены в Приложении 2-4

2.4. Оценка эффективности работы работников МБДОУ «ДС №262 г. Челябинска» осуществляется по балльной системе.

2.5. Членами комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат разбирается оценочный лист на каждого работника МБДОУ «ДС №262 г. Челябинска»

2.6. По итогам рассмотрения оценочных листов, подтверждающих эффективность работы работников комиссией по распределению компенсационных и стимулирующих выплат принимается решение о размере стимулирующей выплаты работников.

2.7. Надбавка за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения устанавливается приказом заведующего МБДОУ «ДС №262 г. Челябинска»

**3. Премияльные выплаты.** Порядок и установление премии распространяется на всех сотрудников, включая совместителей. Решение о премировании принимается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и оформляется приказом, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за добросовестную работу;
- в связи с юбилейными датами (45,50,55,60,65 лет со дня рождения), с уходом на пенсию;
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника (27 сентября));
- к другим праздничны датам (Новый год, 8 марта, 23 февраля и др.);
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских, всероссийских.

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

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за поддержание образцового порядка в учреждении;

- за образцовое соблюдение правил трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержания ДОУ;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района города, России и участие в других мероприятиях г. Челябинска (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
  - за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- за организацию, проведение ремонтных работ в помещениях и на территории ДОУ;
- качественная подготовка учреждения к новому учебному году (косметический ремонт помещений ДОУ. Создание предметно-развивающей среды в группах, подготовка учебно-методического комплекса, уход за клумбами, цветниками, огородом); к зимнему сезону (уборка территории, мытье и утепление окон, строительство снежных городков и зимних построек);
- по итогам сдачи ДОУ к учебному году;
- за озеленение участков;
- за участие в детских праздниках в качестве актеров;
- по другим основаниям.

36. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных ассигнований руководитель МБДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

37. По решению Комиссии любая выплата стимулирующего характера не устанавливается (либо размер уменьшается) в случае:

- \* нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- \* нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- \* нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- \* нарушения инструкций по охране жизни и здоровья;
- \* обоснованной жалобы родителя на педагога и персонал;
- \* нарушение педагогической этики;
- \* роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания;
- \* халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
  - \* пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МБДОУ и на других уровнях;
- \* некачественного ведения документации;
- \* отсутствие результатов работы с семьями воспитанников (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопомощи, конфликтные ситуации и т.д.)

38. Перечень выплат стимулирующего характера приведен ниже (табл.№1) и отвечает уставным задачам МБДОУ, а также показателям оценки эффективности работы МБДОУ, устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска.

**Табл. № 1 Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБДОУ (ежемесячно)**

№ п\п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	За сложность и напряженность	
2.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	
3.	<b>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания знака отличия в сфере образования и науки (при наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника): - «Народный учитель», «заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - 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 почетному званию учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической или преподаваемых дисциплин; - 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, «Отличник народного просвещения».	10
4.	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b> (педагогическим работникам только по основному месту работы)	
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 муниципальных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - до 1 года - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	5% 10% 15% 20%
5.	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников</b>	
1)	- за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	20% 30%
2)	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15
3)	За работу с детьми дошкольного возраста в МДОУ: - воспитателям - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	3000 рублей 1500 рублей

<b>6. Премияльные выплаты по итогам работы, % от оклада</b>		
1)	По итогам работы за отчётный период (месяц, квартал, полугодие, год)	до 150%
2)	Ежеквартальная премия младшим воспитателям за фактически отработанное время, воспитателям МДОУ за выполнение плановых показателей по детодням на 100% и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей при наличии фонда оплаты труда	100%
3)	По итогам работы за отчетный период обслуживающему персоналу	до 200%
<b>7 Выплаты молодым специалистам 1 раз в год</b>		
1)	-1 год	60 000 рублей
2)	-2 год	100 000 рублей
3)	-3 год	140 000 рублей

Качественные и количественные показатели (критерии) оценки труда работников для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера определены в приложении 4.

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

39. Заработная плата заведующего МБДОУ, заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе, заместителя заведующего по АХР и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. 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.

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

42. 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 - Комитет 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.

43. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов приведены в Таблице №2:

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

44. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в Таблице №3.

Таблица №3

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	39 980	33 800	<b>41485</b>	27 040	24 750

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет 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 VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

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

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

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

47. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

48. 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».

49. 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 - Управления по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

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

50. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

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

52. 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 - Управления по делам образования города Челябинска.

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

54. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, заместителя заведующего по УВР, устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ, должностные оклады заместителя заведующего по АХР и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего.

55. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ устанавливаются заведующим МБДОУ на основании разработанных критериев оценки эффективности труда работников (Приложение № 2) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

56. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру устанавливаются заведующим МБДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами в соответствии с Таблицей №3.

57. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

#### **IX. Заключительные положения**

58. Штатное расписание МБДОУ утверждается заведующим МБДОУ и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

59. 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 учреждений, 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.

60. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться МБДОУ на выплаты стимулирующего характера по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

62. Из фонда оплаты труда МБДОУ работникам может быть оказана материальная помощь. Работник МБДОУ письменно подает заявление руководителю учреждения на оказание материальной помощи. К заявлению об оказании материальной помощи необходимо приложить документы, подтверждающие наступление обстоятельства –

основание оказания помощи (копии справок, чеков об оплате, квитанции, свидетельства и т.д.) **Размер материальной помощи в МБДОУ устанавливается 3000,00 руб. для всех видов помощи и выдается 1 раз на одного работника в год.**

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

63. **Решение об оказании материальной помощи** работнику принимает руководитель МБДОУ приказом на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

Материальная помощь работникам МБДОУ может быть оказана одновременно в размере 3000,00 руб. для всех видов помощи:

в связи с трудным материальным положением;

на оздоровление;

в связи со смертью близких родственников работника;

в связи со смертью работника семье умершего;

в связи с временной потерей работником трудоспособности;

в связи с бракосочетанием;

в связи с рождением ребенка.

64. **Решение об оказании материальной помощи руководителю** муниципального учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

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

Приложение 1

#### **Должностные оклады (ставки) работников МБДОУ «ДС № 262 г. Челябинска»**

<b>№</b>	<b>Наименование должности в соответствии со штатным расписанием МБДОУ</b>	<b>Квалификационный разряд по ЕТС (для профессии рабочих)</b>	<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Оклад (в рублях)</b>
<b>1.</b>	<b>Административно – управленческий персонал</b>			
1.1	Заведующий			41485,00
1.2	Главный бухгалтер			На 30% ниже утверждённого оклада заведующего, 29039,50
1.3	Заместитель зав. по УВР			На 10% ниже утверждённого оклада заведующего 37336,50
1.4	Заместитель зав. по АХР			На 30% ниже утверждённого оклада заведующего 29039,50
<b>2.</b>	<b>Педагогический персонал</b>			

2.1	Старший воспитатель		4	18480
2.2	Учитель – дефектолог		4	18480
2.3	Учитель – логопед		4	18480
2.4	Воспитатель		3	15680
2.5	Педагог – психолог		3	15680
2.6	Музыкальный руководитель		<u>1</u>	11760
2.7	Инструктор по физическому воспитанию		1	11760
2.8	Педагог дополнительного образования		2	13836
3.	<b>Учебно – вспомогательный персонал</b>			
3.1	Ведущий бухгалтер (4 квалификационный уровень)		4	9590
3.2.	Контрактный управляющий (6 квалификационный уровень)		6	8625
3.3	Младший воспитатель		1	8255
3.4	Инструктор по гигиеническому воспитанию		1	8255
3.5	Инженер-программист		1	8460
3.6	Делопроизводитель		1	7385
4.	<b>Обслуживающий персонал</b>			
4.1	Шеф-повар	7	3	8040
4.2	Повар	5	2	7260
4.3	Кладовщик	1-3	1	6310
4.4	Кухонный рабочий	1-3	1	6310
4.5	Подсобный рабочий	1-3	1	6310
4.6	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1-3	1	6310
4.7	Кастелянша	1-3	1	6310
4.8	Дворник	1-3	1	6310
4.9	Уборщик служебных помещений	1-3	1	6310
4.10	Сторож	1-3	1	6310
4.11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1-3	1	6310

**Перечень, размеры и порядок  
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых  
в МБДОУ «ДС №262 г. Челябинска» заместителю руководителя по УВР, главному  
бухгалтеру, заместителю руководителя по АХР, подведомственных  
Комитету по делам образования города Челябинска  
(ежемесячно)**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующе го характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
<b>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
<b>1</b>	<b>за выполнение особо важных (срочных) работ – заместителю заведующего по УВР:</b>	<b>50%</b>
	срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций и руководителя МБДОУ	15%
	разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ	10%
	внедрение инноваций	25%
<b>2</b>	<b>за выполнение особо важных (срочных) работ – заместителю заведующего по АХР:</b>	<b>50%</b>
	срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций и руководителя МБДОУ	15%
	разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МБДОУ	10%
	за своевременность и качество организации работы при возникновении чрезвычайных ситуаций (авария, карантин, ремонтные работы, очистка территории, производственная необходимость)	25%
<b>3</b>	<b>за выполнение особо важных (срочных) работ – главному бухгалтеру:</b>	<b>50%</b>
	срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций и руководителя МБДОУ	50%
<b>2. Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
<b>1</b>	<b>за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – заместителю заведующего по УВР:</b>	<b>100%</b>
	высокая результативность работы	15%
	удовлетворенность родителей условиями и качеством предоставляемой услуги (результаты анкетирования на сайте учреждения)	5%
	полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	10%
	отсутствие нарушений в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	10%
	наличие регулярно обновляемой информации на официальном сайте	10%

	учреждения в соответствии с законодательством, отсутствие замечаний по мониторингу сайтов	
	контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): <ul style="list-style-type: none"> <li>• охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов;</li> <li>• охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов</li> </ul>	20%
	качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю	15%
	своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: <ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО</li> <li>• коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)</li> </ul>	30%
<b>2</b>	<b>за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – заместителю заведующего по АХР:</b>	<b>100%</b>
	высокая результативность работы:	50%
	своевременность и качество оформления документации	10%
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10%
	обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях МБДОУ	10%
	высокий уровень исполнительской дисциплины младшего обслуживающего персонала	10%
	полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	10%
	отсутствие замечаний у младшего обслуживающего персонала со стороны ТБ, ПБ, СЭС	10%
	рациональное использование тепло, вода, энергоресурсов	10%
	взаимодействие с контрактным управляющим (подготовка документов)	10%
	выполнение условий заключенных контрактов, договоров (контроль и ведение реестра договоров, качество выполнения)	10%
	своевременная подготовка и размещение информации на официальном сайте учреждения в соответствии с законодательством	10%
<b>3</b>	<b>за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – главному бухгалтеру:</b>	<b>100%</b>
	высокая результативность работы	<b>50%</b>
	своевременность и качество оформления документации, своевременная сдача отчетности	10%
	высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии	10%
	освоение современных программ по бухгалтерскому учету	10%
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10%
	качество аналитической деятельности МБДОУ по всем направлениям экономической деятельности (по отчетам)	10%
	качественная подготовка тарификационных ведомостей, штатного расписания, ежемесячного экономического прогноза предоставляемых субсидий из бюджетов всех уровней	10%
	рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	10%

	обеспечение показателей финансово-хозяйственной деятельности, характеризующие работу учреждения в части расходования фонда оплаты труда не ниже городских индикативных показателей	10%
	своевременная подготовка и размещение информации на официальном сайте учреждения и других электронных площадках, обязательных для размещения информации учреждением в соответствии с законодательством в сфере финансово-хозяйственной деятельности	10%
	средняя заработная плата педагогических работников равна или выше среднегородского показателя	10%
<b>3. Премияльные выплаты по итогам работы (критерии)</b>		
1	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	не может превышать 100% от оклада или в виде фиксированной суммы, исходя из ФОТ
2	Единовременное премирование	не может превышать 100% от оклада или в виде фиксированной суммы, исходя из ФОТ

Примечания:

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



			ознакомления родителей, - предотвращение задолженностей за питание детей и сотрудников.		
		<b>Личный вклад работника в достижении эффективности работы МБДОУ</b>	Высокая результативность работы Общественная деятельность Отсутствие замечаний в ходе контроля ревизоров, надзорными органами, оперативного контроля	100%	Ежемесячно
		<b>Премияльные выплаты</b>	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	150%	Месяц, квартал, год
2.	<b>Младший воспитатель</b>	<b>Личный вклад работника в достижении эффективности работы МБДОУ</b>	Отсутствие замечаний по выполнению СанПиН в закрепленных помещениях <b>по результатам контроля</b> надзорными органами, оперативного, тематического контроля	100	Ежемесячно
			Активное участие в подготовке МДОУ к новому учебному году, ЛОК	50	Ежемесячно
		<b>Сложность напряженность</b>	Участие в воспитательной работе по приобщению детей к труду (хозяйственно – бытовой, в уголке природы, на участке, в огороде), по формированию культурно – гигиенических навыков.	50	Ежемесячно
			Ответственное отношение к работе в условиях дефицита кадров (совмещение профессий)	100	Ежемесячно
		<b>Премияльные выплаты</b>	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	150	Месяц, квартал, год
3.	<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>	<b>Личный вклад в достижении эффективности работы МБДОУ</b>	Отсутствие замечаний в ходе контроля надзорными органами, оперативного контроля . Ответственное отношение к работе в условиях дефицита кадров (совмещение профессий).	50 50	Ежемесячно
		<b>Сложность напряженность</b>	Использование мощных средств в соответствии с установленными учетной политикой нормами. Обеспечение сохранности оборудования, помещения, инвентаря.	100	Ежемесячно
		<b>Премияльные выплаты</b>	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	200	Месяц, квартал, год
4.	<b>Кладовщик</b>	<b>Личный вклад в достижении эффективности работы МБДОУ</b>	Отсутствие замечаний в ходе контроля надзорными органами, ревизорами, оперативного контроля Ответственное отношение к работе в условиях дефицита кадров (совмещение профессий).	50 50 100	Ежемесячно Ежемесячно ежемесячно
		<b>Сложность напряженность</b>	Квалифицированное выполнение функциональных обязанностей.		
		<b>Премияльные выплаты</b>	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	200	Месяц, квартал, год
5.	<b>Шнф-повар, Повар</b>	<b>Сложность, напряженность</b>	Участие в педагогических мероприятиях МДОУ (выставки, конкурсы по организации питания). Ответственное отношение к работе в условиях дефицита кадров (совмещение профессий).	100	Ежемесячно
		<b>Личный вклад в достижении эффективности работы МБДОУ</b>	Квалифицированное выполнение функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний в ходе контроля надзорными органами, ревизорами	100	Ежемесячно
		<b>Премияльные выплаты</b>	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	200	Месяц, квартал, год

6.	Педагогический персонал	Сложность и напряженность	<p><b>Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МДОУ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-высокая результативность работы в ходе контроля, тематических проверок; 5</li> <li>-качество ежедневного и тематического планирования; 20</li> <li>-обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников); 20</li> <li>-участие в семинарах, конференциях, методических объединениях района; 25</li> <li>- проявление и реализация творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу. 30</li> </ul> <p><b>Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-включение родителей в деятельность МБДОУ (участие родителей в конкурсах, мероприятиях);</li> <li>-проведение мероприятий для родителей (организация посещений родителями мероприятий МБДОУ).</li> </ul> <p><b>Отсутствие травматизма</b></p> <p><b>Высокая эффективность коррекционной работы с детьми, усвоения детьми программного материала</b></p>	100	100	Месяц, квартал, год
		Личный вклад работника в достижении эффективности работы МБДОУ	<p><b>Участие в проведении открытых мероприятий:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-разовые открытые мероприятия внутри детского сада, 10</li> <li>- открытые мероприятия по обмену опытом; 10</li> <li>-тренинги, семинары, городские мероприятия; 10</li> </ul> <p>За работу с детьми инвалидами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-от 1 до 3 воспитанников 3</li> <li>-от 3 и более воспитанников 5</li> <li>- высокие результаты на районных, городских конкурсах. 30</li> </ul> <p><b>Проявление и реализация творческой инициативы, самостоятельности.</b></p> <p><b>Эффективность подготовки группы, МДОУ к новому учебному году, ЛОК.</b></p> <p>Ответственное отношение к работе в условиях дефицита кадров (совмещение профессий)</p>	68	100	По мере участия
		Премияльные выплаты	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	150		Месяц, квартал, год
		Выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет	<p>Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 года до 3 лет; 10</li> <li>- от 3 до 5 лет; 15</li> <li>от 5 лет и выше 20</li> </ul>			Ежемесячно
		Выплаты, учитывающие особенности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за I квалификационную категорию 1</li> <li>за высшую квалификационную категорию 2</li> </ul>			Ежемесячно

		деятельности учреждений и отдельных категорий работников	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям	3000 рублей	
7	Инструктор по гигиеническому воспитанию	Личный вклад работника в достижении эффективности работы МБДОУ	Отсутствие замечаний в ходе контроля надзорными органами, ревизорами (питание), оперативного контроля руководителя. Ответственное отношение к работе в условиях дефицита кадров (совмещение профессий) Добросовестное исполнение должностных обязанностей. Внедрение инновационных методик, технологий оздоровления детей. Участие в педагогических мероприятиях МДОУ, района, города.	50 100 100 100	Ежемесячно  Ежемесячно
		Сложность, напряженность		100	
		Премияльные выплаты	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год	150	Месяц, кварта, год
8	Инженер - программист	Сложность и напряженность	Обеспечение высокого качества, эффективности работы бухгалтерии МДОУ, организации делопроизводства. Внедрение новых информационных программ и технологий.	50 50	Ежемесячно
		Личный вклад	Оказание методической помощи бухгалтерам по вопросам бухгалтерского учета, контроля, отчетности.	100	Ежемесячно
		Премияльные выплаты	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	150	Месяц, квартал, год
9	Кухонный рабочий	Сложность, напряженность	Использование моющих средств в соответствии с установленными учетной политикой МБДОУ нормами.	100	Ежемесячно
		Личный вклад работника в достижении эффективности работы МБДОУ	Большой объем работы.	100	Ежемесячно
		Премияльные выплаты	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	200	Месяц, квартал, год
10	Подсобный рабочий, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Сложность, напряженность	Четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, приказов, поручений.	100	Ежемесячно
		Личный вклад работника в достижении эффективности работы МБДОУ	Обеспечение эффективности труда в условиях дефицита кадров.	100	Ежемесячно
		Премияльные выплаты	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	200	Месяц, квартал, год
11	Сторож	Сложность, напряженность	Четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, приказов, поручений.	100 %	Ежемесячно
		Личный вклад работника в достижении эффективности	Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре, помощь в оформлении зала при подготовке к праздникам, обеспечение порядка, санитарного состояния холла,	100	Ежемесячно

		<b>работы МБДОУ</b>	коридоров.		
		<b>Премияльные выплаты</b>	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	200	Месяц, квартал, год
12	<b>Дворник</b>	<b>Сложность, напряженность</b>	Уборка большого количества снега, листьев.	100	Ежемесячно
		<b>Личный вклад работника в достижении эффективности работы МБДОУ</b>	Своевременное проведение обрезки кустарников, содержание газонов в надлежащем состоянии.  Участие в подготовке МДОУ к новому учебному году, ЛОК.	100	Ежемесячно
		<b>Премияльные выплаты</b>	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	200	Месяц, квартал, год
13	<b>Уборщик служебных помещений</b>	<b>Сложность, напряженность</b>	Помощь в организации детей на прогулку (одеть, раздеть) Четкое и своевременное исполнение распорядительных документов, приказов, поручений.	50 10	Ежемесячно
		<b>Личный вклад работника в достижении эффективности работы МБДОУ</b>	Помощь в организации утреннего приема детей (проводить ребенка, родителя до группы второго этажа).  Обеспечение чистоты и порядка в холле в течение всего рабочего дня. Участие в подготовке МДОУ к новому учебному году, ЛОК. Отсутствие замечаний по выполнению СанПиН.	10 20 100 50 50	
		<b>Премияльные выплаты</b>	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	200	Месяц, квартал, год
		<b>Сложность, напряженность</b>	объем и интенсивность труда, возможность проведения деятельности в экстремальных ситуациях, дисциплина работника;	100	Ежемесячно
		<b>Личный вклад работника в достижении эффективности работы МБДОУ</b>	своевременное выполнение непосредственных обязанностей; качество работы – возможность применения теоретических знаний на практике; профессионализм – практическое использование собственного опыта и знаний для достижения улучшения качества работы, а также заимствование положительного опыта других организаций; организация рабочего процесса – рациональное использование времени и средств в отношении имеющегося контракта; возможность творческого подхода к работе и способность благодаря этому выходить из сложных ситуаций; понимание ответственности за прodelьваемую работу.  отсутствие претензий и жалоб за весь период работы – касается именно аргументированных недочетов; заключение контрактов по закупке на максимально эффективных условиях; соблюдение законодательства РФ и условий контракта; соблюдение необходимых условий всех участников сделки без потери выгоды для собственной организации.	100 50 50	Ежемесячно
<b>Премияльные выплаты</b>	По итогам работы за отчетный период: месяц, квартал, год при наличии фонда оплаты труда	150	Месяц, квартал, год		