



Согласовано
Председатель КД

Е.А.Пястолова



Утверждаю

Заведующий МБДОУ

«ДС № 245 г. Челябинска»

Н.Л.Ахапкина

«*30*» *марта* 2023 г.

Принято на заседании

МБДОУ ДС № 245

протокол № 2 от 30.03.2023 г.

Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска»

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам (далее - Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 245 г. Челябинска» (далее – «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска»), разработано в соответствии:

1) Устава МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинск»

2) Трудового Кодекса РФ

3) Закона РФ «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ с изменениями и дополнениями.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 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»;

4) Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 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»;

5) Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

6) Решением Челябинской Городской Думы от 28.03.2023 г. № 37/14 «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» со всеми изменениями и дополнениями.

7) Постановлением Законодательного собрания Челябинской области от 19.12.2013 № 1806 «О Законе Челябинской области «О предоставлении субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях»;

2. Система оплаты труда работников «МБДОУ ДС № 245 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 РФ, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска». Условия оплаты труда, в том числе размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

4. Положение разработано администрацией, согласовано с профсоюзным комитетом, принято на общем собрании трудового коллектива и утверждено заведующим.

5. Настоящее Положение вступает в силу с 01.03.2023 г. до его отмены.

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

6. Ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенного приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре:

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: педагогам дополнительного образования;

- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям – логопедам;

- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальным руководителям;

- за 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими особенности возможности здоровья (ОВЗ);

- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физической культуре;

- за 36 часов педагогической работы в неделю: старшему воспитателю, воспитателям, педагогам-психологам, социальному педагогу.

7. За часы педагогической работы, сверх установленной нормы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

8. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

3. Основные условия оплаты труда

9. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда по «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска».

10. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» определяется по профессиональным квалификационным группам в соответствии с Решением Челябинской городской Думы с его изменениями и дополнениями (приложении 1 к настоящему Положению).

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

12. Месячная заработная плата работника «МБДОУ ДС № 245 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.

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

4. Порядок исчисления заработной платы

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

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

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

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

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

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической 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 за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать 16 часов работы в неделю.

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

17. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, установленных на ставку заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

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

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

19. Почасовая оплата труда педагогических работников в «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» применяется при оплате:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

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

21. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей

неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

22. Почасовая оплата труда сторожам производится исходя из годовой нормы рабочего времени согласно приказу Минздравсоцразвития России № 588-н от 13.08.2009 г. в течение данного учетного периода выработка часов каждым сторожем не должна превышать нормального числа рабочих часов, согласно производственному календарю.

23. Кроме того, в соответствии со ст. 110 Трудового Кодекса РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха сторожей не может быть менее 42 часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

24. Размер оплаты за один час работы сторожа определяется путем деления месячной ставки (оклада) за установленную норму часов в неделю 40 час. на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

25. График рабочего времени для сторожей составляется ежегодно заведующей МБДОУ за месяц до начала календарного года, с обязательным ознакомлением работников под роспись.

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

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

27. Должностной оклад руководителя «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска».

Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска», осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства и устанавливается приказом председателя Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда руководителя «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» утверждается приказом председателя Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

Тип учреждения	Группа по оплате труда				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 500 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» приказом 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 и закрепляется в трудовом договоре.

30. Выплаты стимулирующего характера руководителю «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» устанавливаются приказом 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.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом 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 «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

31. Условия оплаты труда руководителя «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» 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».

32. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

33. Решение об оказании материальной помощи руководителю «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» принимается Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

34. Соотношение средней заработной платы руководителя «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

35. Должностные оклады заместителей руководителя «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30% процентов ниже должностного оклада руководителя «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска». Руководители учреждений устанавливают предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы

работников учреждений (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.

36. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» устанавливаются руководителем учреждения 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, с учетом мнения профсоюзного комитета и закрепляются в трудовом договоре.

37. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом мнения профсоюзного комитета и закрепляются в трудовом договоре (приложении 4 к настоящему Положению).

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

38. 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.

39. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ № 245 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 (приложении 2 к настоящему Положению).

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

41. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

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

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" с изм.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня

завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется. (приложение 6 к настоящему Положению).

42. 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 и единовременных выплат.

Размер районного коэффициента определяется 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».

43. В «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 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 и срок определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы; определяется трудовым договором и письменного согласия работника
- 2) доплата за расширение зон обслуживания:
 - устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, ст.151 ТК РФ:
 - 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. Расчет часов замещения производится с учетом квалификационной категории работника и специализации.;
- 4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, ст.153 ТК РФ:

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

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

5) доплата за работу в ночное время:

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

- оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 35% (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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

б) 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) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

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

-- за работу с отдельными воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (ТНР) по адаптированной основной общеобразовательной программе в размере 20% от нагрузки (воспитателю коррекционных групп, младшему воспитателю коррекционных групп, учителю-логопеду, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования;

8) ежемесячная выплата за работу с детьми дошкольного возраста в МБДОУ

- воспитателям – 1 000 руб.,

- младшим воспитателям- 500 руб.

Источник выплаты: субсидии из областного бюджета

- надбавка выплачивается работникам, состоящим в штате МБДОУ по основному месту работы

- надбавка выплачивается из расчета по основной занимаемой должности один раз в месяц

- надбавка выплачивается за фактически отработанное время при замещении временно отсутствующего работника, при выплате надбавки учитывается районный коэффициент

9) надбавка за работу в МБДОУ, реализующих образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход:

- надбавка за присмотр и уход за детьми в МБДОУ устанавливается в размере 20 % тарифной сетке (окладу) всем работникам, кроме работающих по договорам подряда и работникам АУП. В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) надбавка за присмотр и уход устанавливается пропорционально отработанному времени.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

44. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;

б) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;

7) единовременные выплаты (премии, поощрения).

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

46. Для контроля и расчета ежемесячных и квартальных стимулирующих выплат приказом заведующего ежегодно назначается хозрасчетная комиссия. Комиссия на основании оценочных листов ежемесячно проводит заседание и принимает решение о начислении и выплате стимулирующего характера. Данное решение оформляется протоколом и приказом заведующего.

47. В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат следующие критерии: результативность в работе, активность в деятельности, обобщение и распространение передового педагогического опыта, использование в процессе обучения современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих и т.д.

48. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. В зависимости от количества набранных баллов по каждому работнику определяется группа по оплате с определенным размером в процентах. (приложении 5 к настоящему Положению).

49. По решению Комиссии стимулирующая выплата не устанавливается в случае:

- наличия у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- наличия у педагога случаев травматизма воспитанников в течение года;
- наличия на работника обоснованных жалоб от родителей (законных представителей);
- виновного нарушения в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- ненадлежащего исполнения исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений заведующего МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска»
- наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков;
- нарушения в отчетном периоде финансовой дисциплины, нецелевого использования бюджетных средств; наличия задолженности по заработной плате, возникшей по вине главного бухгалтера (для работников бухгалтерии).

50. Все вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно: выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам; учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц; включаются в среднемесячную заработную плату.

51. Выплаты стимулирующего характера настоящего Положения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска», предусмотренных в субсидии, предоставляемой 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.

При недостаточности бюджетных ассигнований на фонд оплаты труда выплаты стимулирующего характера, корректируется на сумму имеющихся средств по согласованию с заведующим МБДОУ.

52. Расчетный листок по начисленной заработной плате выводится из программы 1-С зарплата, выдается 1 раз в месяц под роспись с 1 числа до выплаты заработной платы или при увольнении сотруднику.

53. При начислении выплаты учитываются районные коэффициенты, установленные Правительством РФ, а также отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, медицинское страхование, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9. Оказание материальной помощи работникам МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска»

54. К материальной помощи относится единовременная выплата, предоставляемая по личному заявлению работника.

55. Материальная помощь работникам МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» может быть оказана:

- 1) к отпуску – в размере 5 000,00 рублей;
- 2) на оздоровление, приобретение лекарственных препаратов, ко дню бракосочетания, протезирование, по другим уважительным причинам – в размере 3 000,00 рублей;
- 3) в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга), смерть работника – в размере 6 000,00 рублей;
- 4) при утрате личного имущества сотрудником в результате пожара или стихийного бедствия – в размере 6 000,00 рублей;
- 5) к юбилейной дате по педагогическому стажу (25, 30, 40, 50 лет) - в размере 6 000,00 рублей;

56. При увольнении работника вопрос о выплате единовременной выплаты, в том числе материальной помощи решается в индивидуальном порядке Комиссией МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» и по согласованию с профсоюзным комитетом.

57. При недостаточной сумме экономии ФОТ устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи на: похороны близких родственников; в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем; на оздоровление, к отпуску, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов.

58. Максимальный размер материальной помощи в соответствии с действующим порядком установлен из расчета не более двух должностных окладов на каждого работника в год, кроме оказания материальной помощи на похороны близких родственников.

59. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» принимается Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего по согласованию с представительным органом работников.

10. Заключительные положения

60. Штатное расписание «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения согласно постановления Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»

61. Фонд оплаты труда работников «МБДОУ ДС № 245 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением

47

работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

62. Финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города.

63. Срок действия данного Положения не ограничен.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, кастелянша, подсобный рабочий, рабочий по стирке белья	5 300

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, повар, плотник	6 230
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	6 480
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 845
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7 950

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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	6 420

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; инспектор; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	6 700
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; <u>заведующий хозяйством</u> . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	6 970
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	7 175
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 220
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7 455

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
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; юристконсульт	7 550
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	7 700
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория (бухгалтер)	8 070
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 560
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9 290

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя, секретарь учебной части	7 100

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	7 370
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7 570

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10 500
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12 350
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14 000
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)	16 500

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7 550
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7 700
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	8 070

8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	8 560
----------------------------	--------------------	-------

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Уровень квалификации	Должности	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	8 110
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	8 645
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	9 295
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной	11 650
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	12 960

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

№	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	42 290	39 728	37 037	31 784	29 091
		Количество баллов для отнесения к группе по оплате труда				
		свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

Приложение 2
к Положению об оплате труда

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска»

	Перечень выплат за работу в условиях,отклоняющихся от нормальных	Размер выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от оклада или фиксированная сумма)
1	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, группах и с отдельными учащимися¹	
1	За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность поадаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования	20 %
2	За работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	5 %
3	За работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым вкоррекционных (комбинированных) группах	20 %
4	За работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, (реализующихобразовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста	20 %
5	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательныхучреждениях (реализующих образовательную программу дошкольного образования): - воспитателям; - младшим воспитателям	1000,00 рублей 500,00 рублей
2	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных группах и с отдельными учащимися²	
1	За работу в качестве члена городских методических объединений	20 %

Примечания:

1 Выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы), выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

2 Выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ

Приложение 3

к Положению об оплате труда

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска»

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность выплаты
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы ¹		
1.1.	За сложность, напряженность	до 100	ежемесячно
1.2.	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50	по факту
2	Выплаты за качество выполняемых работ ²		
2.1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100	ежемесячно
3	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания ³		
3.1.	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15	ежемесячно
3.2.	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», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального	10	ежемесячно

	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 стаж работы, выслугу лет ⁴		
4.1.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям муниципальных дошкольных 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 - от 3 лет до 5 лет - от 5 лет и выше	10 15 20	ежемесячно
5	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений отдельных категорий работников		
5.1	По результатам аттестации педагогических работников МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» ⁵ : - за I квалификационную категорию за высшую квалификационную категорию	5 10	ежемесячно

Примечания:

* Выплаты производятся за счет средств вышестоящего бюджета, в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

¹ Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в виде надбавок за сложность и напряженность, высокое качество работы к должностному окладу приказом заведующего МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления, определяются МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» (приложение № 3 к Положению об оплате труда). Выплаты за сложность, напряженность работ не предусмотрены заместителям заведующего, главному бухгалтеру.

Надбавка работникам МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается на время выполнения особо важных (срочных) работ приказом заведующего МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска».

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное государственное значение, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, срочных и важных заданий, требующих оперативности и др.

Размер надбавки за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается до

50% от должностного оклада работника и определяется с учетом степени важности и срочности выполняемой работы.

Степень важности (срочности) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется заведующим МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска». Основные показатели, являющиеся основанием для их установления, определяются МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» (приложение № 3 к Положению об оплате труда).

2 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в виде надбавок за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения к должностному окладу приказом заведующего МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления, определяются МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» (приложение № 3 к Положению об оплате труда).

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

4 Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки педагогическим работникам, младшим воспитателям засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

5 На основании Решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников, Приказа Министерства образования и науки Челябинской области о присвоении квалификационной категории, работникам МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» устанавливается ежемесячная надбавка по результатам аттестации педагогических работников к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и производится пропорционально фактически отработанному времени.

№ п/п	Премиальные выплаты по итогам работы	Размер премиальных выплат (% от оклада, сумма)
1	По итогам работы за отчетный период ¹	до 100
1.1	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей ²	30
1.2	По итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному персоналу ³	до 150
1.3	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу ⁴	до 200
2	единовременное премирование к юбилейным датам (50; 55; 60; 65; 70)	3 000 руб.
3	единовременное премирование к праздникам: 23 февраля, 8 марта, День дошкольного работника Новый год	1 000 руб. 1 500 руб.

4	единовременная премиальная выплата для сотрудников, прошедших вакцинацию от COVID-19 ⁵ .	500 руб.
---	---	----------

¹ Премирование по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» в качественном выполнении работ. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются высокий профессиональный уровень работников, который оценивается в зависимости от результатов и качества выполняемой работы в соответствии с критериями; качественная подготовка воспитанников и педагогов к участию в конкурсах, а также призовые места по результатам конкурсов различных уровней, по результатам готовности к новому учебному году, по итогам проведения летней оздоровительной компании, за работу в предвыборной компании, на выборах и т.д.

² Премирование воспитателей, младших воспитателей производится при условии выполнения каждого показателя в каждом месяце в отчетном периоде (квартале).

Показатели премирования:

- выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования (плановое количество дней функционирования на календарный год устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска);

- проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей: показатель заболеваемости, отсутствие травм. Премирование производится при выполнении всех трех показателей.

Выполнение показателей премирования определяется отдельно по каждой группе МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска».

Выплата премии производится раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом. Данные премии работникам начисляются на должностной оклад.

³ Премирование по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) вводится с целью повышения материальной заинтересованности учебно-вспомогательного персонала МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» в качественном выполнении работ. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются высокий профессиональный уровень работников, который оценивается в зависимости от результатов и качества выполняемой работы в соответствии с критериями.

⁴ Премирование по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) вводится с целью повышения материальной заинтересованности обслуживающего персонала МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска» в качественном выполнении работ. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются высокий профессиональный уровень работников, который оценивается в зависимости от результатов и качества выполняемой работы в соответствии с критериями.

⁵ Премирование вводится с целью повышения коллективного иммунитета. Основанием для выплаты является сертификат о вакцинации, предъявляемый сотрудником.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному
бухгалтеру МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска»

№/ №	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуем ые размеры выплат стимулирующ его характера (% от оклада или фиксированна я сумма)	Периодичность установления выплат
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за выполнение особо важных (срочных) работ)			
	<p>Заместителю заведующего по ВМР; заместителю заведующего по АХР, Главному бухгалтеру Размер определяется с учетом степени важности срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работы, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется приказом заведующей МДОУ</p>	<p>50% при наличии выполнения особо важных заданий</p>	<p>по факту выполнения особо важных заданий</p>
2. Выплаты за качество выполняемых работ (за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения)			
	Заместителю заведующего по ВМР	100%	
	<p>Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием. 50%</p> <p>Эффективное использование в работе современных технологий и программ. 10%</p> <p>Участие в работе городского сообщества предметных лабораторий. 5%</p> <p>Достижение высокого качества образования. 5%</p> <p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ (Педагогический совет, Совет МБДОУ). 10%</p> <p>Компетентность в принятии управленческих решений. 5%</p> <p>Своевременная и качественная сдача отчетов, информации в методическую службу Комитета по делам образования. 5%</p> <p>Результаты организации и контроля учебно-воспитательного процесса (тематический, итоговый) 10%</p>		ежемесячно

	Главному бухгалтеру	100%	
	Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием.	25%	По итогам работы за месяц
	Участие в привлечении дополнительных источников финансовых и материальных средств.	5%	
	Эффективное использование в работе современных технологий и программ.	20%	
	Контроль за обеспечением бесперебойной работы МБДОУ.	10%	
	Контроль за экономией энергетических ресурсов.	10%	
	Своевременное и качественное предоставление отчетности в МКУ ЦДОО Ленинского района и в Комитет города Челябинска.	5%	
	Своевременное и полное освоение бюджетных средств и средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (согласно смет доходов и расходов).	25%	
	Заместителю заведующей по АХР	100%	
	Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием.	40%	По итогам работы за месяц
	Материально – техническое обеспечение в соответствии государственными нормами и местными нормами и требованиями.	20%	
	Участие в привлечении дополнительных источников финансовых и материальных средств.	5%	
	Обеспечение бесперебойной работы МБДОУ.	5%	
	Контроль за экономией энергетических ресурсов.	5%	
	Качественное обеспечение выполнения лицензионных требований.	10%	
	Качество подготовки и проведения ремонтных работ в МБДОУ.	15%	
3. Премияльные выплаты по итогам работы			
1)	Заместителю заведующей по ВМР, главному бухгалтеру, заместителю заведующей по АХР - личное участие в мероприятиях районного, городского, уровня; организация и проведение на базе ДОУ мероприятий районного, городского уровня; - наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках; - демонстрация достижений ДОУ через систему средств массовой информации (Интернет-сайты, телевидение); - бесперебойная работа всех служб в ДОУ, связанная со своевременным заключением договоров на поставку продуктов питания, приобретения моющих средств, ремонтом технологического оборудования; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в	до 100% в процентном или абсолютном размере	месяц, квартал, полугодие, год

<p>Учреждении;</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана; - своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности; - отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности. 		
--	--	--

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

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

Приложение 5
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах

Критерии
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска»

Категория работающих	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность установления выплат
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность, напряженность)			
Старший воспитатель, воспитатели		1 балл=1% /до 100%/	
	Осуществление руководства за создание и ведение сайта МБДОУ	25 баллов	По итогам работы за месяц
	Организация работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	5 баллов	
	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов.	25 баллов	
	Организация работы с родителями	25 баллов	
	Организация наставничества	20 баллов	
Специалисты: музыкальный руководитель, ПДО, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, инструктор по физической культуре		100%	
	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	20 баллов	По итогам работы за месяц
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	10 баллов	
	Общественная профсоюзная работа.	10 баллов	
	Работы со сложным контингентом воспитанников	20 баллов	
	Подготовка, проведение мероприятий праздники, развлечения, тематические недели, выставки творческих работ.	20 баллов	
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников	20 баллов	
Воспитатели		100%	
	Подготовка, проведение мероприятий, праздников(развлечений), тематические недели, выставка творческих работ.	5 баллов	По итогам работы за месяц
	Качественная организация воспитательно-образовательного процесса (соблюдение внутреннего распорядка дня, своевременное планирование работы и ведение, проведение образовательной деятельности согласно регламенту)	5 баллов	
	Использование ИКТ в образовательном процессе публикация информации на сайте ДОУ, мини сайта педагога и т.д.)	10 баллов	
	Качественное содержание предметно-развивающей среды в групповых комнатах (Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов)	5 баллов	
	Распространение передового педагогического опыта (статьи, мастер-классы, разработка картотек, дидактических игр)	8 баллов	
	Участие в конкурсе профессионального мастерства - 5 баллов;	5/10 баллов	
	Призовое место – 10 баллов		
	Профессиональная активность и инициативность (вебинары, семинары, конференции, творческие группы ДОУ)	4/6 баллов	
	1-3 мероприятий-4 балла, более 3 мероприятий – 6 баллов		
	Подготовка и участие воспитанников в муниципальных конкурсах и	10/5/2 баллов	

С/

<p>соревнованиях (согласно плану массовых мероприятий)</p> <p>I место – 10 баллов</p> <p>II – 5 баллов</p> <p>III – 2 балла</p> <p>Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения областного, регионального, всероссийского уровня.</p> <p>I место – 6 баллов</p> <p>II – 4 баллов</p> <p>III – 2 балла</p> <p>Организация взаимодействия с семьями воспитанников (вовлечение родителей в образовательный процесс, использование инновационных технологий)</p> <p>Отсутствие жалоб</p> <p>Проведение работы по профилактике задолженности по питанию детей</p> <p>Отсутствие травматизма</p> <p>Работа по профилактике здоровьесбережения (показатель посещаемости детьми группы, низкая заболеваемость)</p>	<p>6/4/2 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>5 баллов 5 баллов 5 баллов</p> <p>10 баллов</p>	
<p>Инструктор по гигиеническому развитию детей</p> <p>Большой объем заполнения документов</p> <p>Освоение новых технологий (составление меню)</p> <p>Работа с родителями</p> <p>Участие в адаптации детей раннего возраста</p>	<p>100%</p>	<p>По итогам работы за месяц</p>
<p>Младший воспитатель</p> <p>Работа в условиях превышения плановой наполняемости детей. Работа в условиях неблагоприятных эпид. ситуаций. Взаимодействие с родителями</p> <p>Адаптация детей</p> <p>Работа с детьми группы кратковременного пребывания.</p>	<p>100%</p>	<p>По итогам работы за месяц</p>
<p>Контрактный управляющий</p> <p>Подготовка и размещение (публикация) информации о заключении/расторжении/внесении изменений в контракты в системе ЕИС, МИС ГЗ и на официальном сайте РФ в сети интернет</p> <p>Непосредственное участие в разработке и оформлении материалов для подведения итогов в учреждении и для вышестоящих организаций (информация, таблицы, отчеты, графики и т.д.)</p> <p>Размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение денежных обязательств между учреждением и исполнителем/поставщиком/подрядчиком в единой информационной системе на официальном сайте РФ, с последующим размещением отчета об исполнении контракта</p> <p>Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей.</p>	<p>100%</p>	<p>По итогам работы за месяц</p>
<p>Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер - эффективное освоение и использование новых методов в работе;</p> <p>- работа в программе 1с Предприятие 8</p> <p>- АЦК-финансы (казначейство)</p> <p>- ПАО Сбербанк</p>	<p>100%</p>	<p>По итогам работы за месяц</p>
<p>Программист, делопроизводитель, специалист по охране труда</p> <p>Большой объем заполнения документации</p> <p>За выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью</p> <p>эффективное освоение и использование новых методов в работе;</p>	<p>100%</p>	<p>По итогам работы за месяц</p>
<p>Шеф повар, повар: за интенсивность работы, связанную с большим количеством детей</p> <p>разнообразие ассортимента приготовляемых блюд.</p>	<p>100%</p>	<p>По итогам работы за месяц</p>

эстетическое оформление контрольных блюд.		
Заведующий складом, кастелянша: за интенсивность работы, связанную с большим количеством детей	100%	По итогам работы за месяц
Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник сторож, плотник, уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды): за дополнительную работу, не связанную с основным видом деятельности. За интенсивность работы, связанную с большим количеством детей Отсутствие жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов.	100%	По итогам работы за месяц
2) За выполнение особо важных (срочных) работ	50%	
Всем работникам: размер определяется с учетом степени важности срочности выполняемой работы. поручение об исполнении особо важных (срочных) работы, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется приказом заведующего ОО.	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
Работникам бухгалтерии, контрактный управляющий: -оперативное выполнение срочных работ, затребованных другими инстанциями; -участие и выполнение работ не входящие в круг должностных обязанностей; Размер определяется с учетом степени важности срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работы, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется приказом заведующего ОО.	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
2. За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	по приказу Комитета по делам образования	
3. Выплаты за качество выполняемых работ (за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения)		
Старший воспитатель		
Наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО	100% 25 баллов	По итогам работы за месяц
Наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО	25 баллов	
Наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО	25 баллов	
Наличие программ, планов деятельности работы, разработка методической документации обеспечивающей инновационную деятельность -тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами	25 баллов	
Специалисты: музыкальный руководитель, ПДО, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, хореограф		
-участие в проведение открытых мероприятий (тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, обмен опытом).	30 баллов	По итогам работы за месяц
-качество выполнение образовательно воспитательного процесса;	20 баллов	
-инновации и использование новых педагогических технологий	20 баллов	
-эффективность взаимодействия со всеми педагогами;	20 баллов	
-просветительская и консультативная работа с педагогами и родителями	20 баллов 10 баллов	
Инструктор по физической культуре		
-высокие достижения в развитии физических способностей детей -тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами;	100% 25 баллов	По итогам работы за месяц
-качественное проведение занятий, открытых мероприятий;	25 баллов	
	25 баллов	

-внедрение технологий и программ нового поколения.	25 баллов	
Воспитатели	100%	
-высокая качество работы выполнения образовательно-воспитательного процесса;	25 баллов	По итогам работы за месяц
-обобщение передового педагогического опыта работы, проявление творчества, создание развивающей среды;	25 баллов	
-инновации и использование новых педагогических технологий; -	25 баллов	
организация взаимодействия с семьями воспитанников отсутствие конфликтных ситуаций.	25 баллов	
Инструктор по гигиеническому воспитанию	100%	
качественный контроль за организацией питания, выполнение натуральных норм, написание меню-требований;	40 баллов	По итогам работы за месяц
-ведение мониторинга заболеваемости, отсутствие замечаний надзорных органов;	30 баллов	
-ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе.	30 баллов	
Младший воспитатель	100%	
-качественное выполнение санитарного режима,	45 баллов	По итогам работы за месяц
- участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы;	30 баллов	
- творческая инициатива,	5 баллов	
- взаимозаменяемость сотрудников.	20 баллов	
Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер	100%	
-качественное ведение документации	30 баллов	По итогам работы за месяц
-работа с родителями по устранению задолженности по родительской плате	20 баллов	
-участие в привлечении дополнительных источников финансовых и материальных средств;	10 баллов	
-работа по недопущению просроченной кредиторской и дебиторской задолженности;	20 баллов	
- участие в достижении показателей качества, установленного муниципальным заданием (своевременная освоение предоставленных субсидий из бюджета, освоение внебюджетных поступлений).	20 баллов	
Программист, делопроизводитель, специалист по охране труда -	100%	По итогам работы за месяц
своевременное и качественное оформление документации		
-качественная и бесперебойная работа техники		По итогам работы за месяц
-обслуживание программ (АРМ, СКБ Контур, Крипто Про, Интернет соединение).		
Шеф повар, повар	100%	По итогам работы за месяц
соблюдение технологии приготовления пищи и сроков заготовки продуктов питания для закладки.		
- строгое выполнение закладки по меню требованию, соответствие выхода продукта нормативным требованиям		По итогам работы за месяц
-качественное приготовление пищи для воспитанников МДОУ		
-содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН		
Контрактный управляющий	100%	По итогам работы за месяц
качественное и своевременное внесение изменений и выполнения мероприятий плана закупок, плана - графика закупок;		
- качественное выполнения работ;		По итогам работы за месяц
- отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров, выполнения работ, оказания услуг по результатам проведенных проверок		
Заведующий складом:	100%	По итогам работы за месяц
своевременное и бесперебойное обеспечение продуктами питания МБДОУ;		
-освоение новых технологий по учету питания;		По итогам работы за месяц
-отсутствие замечаний к качеству питания воспитанников		
Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник, сторож,		

<p>плотник, кастелянша уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды) -соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов, своевременная и качественная стирка белья, спецодежды. Своевременная выдача и снабжение мягким инвентарем. Качественное проведение помывочных работ в соответствии с графиком уборки и требованиям СанПиН. Качественное проведение генеральной уборки. Качественное проведение уборки территории, содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса. Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работ.</p>	<p>100%</p>	<p>По итогам работы за месяц</p>
<p>За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки2 : - «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 (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».</p>	<p>5%</p>	<p>Ежемесячно</p>

*Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, централизованных бухгалтериях. Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются не зависимо от перерывов работы.
(*) Выплаты производятся за счет средств областного бюджета, в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области

**Критерии
определения премиальных выплат по итогам работы, устанавливаемых
работникам МБДОУ «ДС № 245 г. Челябинска»**

Перечень выплат стимулирующего характера	Баллы
Педагогические работники: старшие воспитатели, специалисты, воспитатели	до 100% /ежемесячно/ свыше 150 баллов – 100% до 150 баллов – 80% до 130 баллов – 70% до 110 баллов – 60% до 80 баллов – 50% до 60 баллов – 40% до 50 баллов – 30% до 40 баллов – 20% менее 30 баллов – 10%
Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, диагностика, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.).	5 баллов
Участие в профессиональных конкурсах, мероприятиях, проводимых на уровне: -МБДОУ - района; - города; - всероссийского	10 баллов 20 баллов 30 баллов 40 баллов
Наставничество	10 баллов
Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках: - районных; - городских; - областных	10 баллов 20 баллов 30 баллов
Демонстрация достижений через систему средств массовой информации (Интернет-сайты, телевидение). - предоставление информации - ведение блога - ведение мини-сайта	5 баллов 10 баллов 20 баллов
Активная общественная деятельность (состоит в профсоюзной организации ДОУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	от 10 до 50 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и их решения.	10 баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка).	10 баллов
Учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели, контрактный управляющий, бухгалтер, инструктор по гигиеническому воспитанию,	до 150% /ежемесячно/ 150 баллов – 150% до 150 баллов – 100%

программист, делопроизводитель, шеф-повар)	до 100 баллов – 90% до 80 баллов – 80% до 60 баллов – 70% до 50 баллов – 50% до 30 баллов – 30% 10 баллов-10%
Выполнение требований СанПиН.	20 баллов
Подготовка отчетов по заболеваемости, по питанию, экономических расчетов, своевременное и качественное составление и сдача бухгалтерских отчетов, ведение документации о закупках и проектов контрактов	30 баллов
Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины.	50 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и родителей.	20 баллов
Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10 баллов
Активная общественная деятельность (состоит в профсоюзной организации ДОУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	50 баллов
Младший обслуживающий персонал (рабочий по ремонту и стирке спецодежды, дворник, уборщик служебных помещений, плотник, подсобный рабочий, сторож, кладовщик, грузчик, повар)	до 200% /ежемесячно/ 200 баллов – 200% до 200 баллов – 100% до 100 баллов – 90% до 80 баллов – 80% до 60 баллов – 70% до 50 баллов – 50% до 30 баллов – 30% 10 баллов-10%
Соблюдение графика стирки белья, содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории, устранение технических неполадок.	50 баллов
Выполнение требований СанПиН	20 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и родителей.	50 баллов
Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	10 баллов
Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	50 баллов
Активная общественная деятельность (состоит в профсоюзной организации ДОУ, участник художественной самодеятельности, участник благотворительных акций и т.д.)	100 баллов
Председателю профсоюзной организации ДОУ	10% ежемесячно

Приложение 6
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах

**Перечень должностей выплату
работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда**

должность	%	Дата проведения СОУТ	Окончание выплат
Пирогова (осн.)			
Подсобный рабочий	4%	11.02.2019	11.02.2024
Повар	4%	02.10.2019	02.10.2024
Шеф-повар	4%	23.06.2021	23.06.2026
Повар	4%	23.06.2021	23.06.2026
Подсобный рабочий	4%	20.06.2022	22.06.2027
Уральская (СП-2)			
Инструктор по гигиеническому воспитанию	4%	31.07.2018	31.07.2023
Повар	4%	31.07.2018	31.07.2023
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	4%	31.07.2018	31.07.2023
Подсобный рабочий	4%	31.07.2018	31.07.2023
Повар	4%	02.10.2019	02.10.2024

68