

##### I Общие положения.

* 1. Настоящее положение регламентирует порядок начисления заработной платы, начисления компенсационных и премиальных выплат, распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работниками МБДОУ ДС ОВ № 384 г. Челябинска.
  2. Настоящее положение об оплате труда и стимулирующих выплатах Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 384 г. Челябинска» (далее учреждение) разработано в соответствии:

- с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, утвержденного решением Челябинской городской 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 22.02.2011г. № 22/22 «О внесении изменений в решение Челябинской Городской 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 20.11.2012г. 38/20 «О внесении изменений в решение Челябинской Городской 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 25.06.2013. № 43/20 «О внесении изменений в решение Челябинской Городской 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 24.06.2014г. № 52/17 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7  
«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений,  
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- решением Челябинской Городской думы от 27.02.2018 № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7  
«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений,  
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Челябинска

* 1. Система оплаты труда работников учреждений 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](consultantplus://offline/ref=F37FA3D80F6D9E299D5A46674523ADFFC2000528F4DB2978020F2A98328FBDB09BC324A1F3dCh1G), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.
  2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, [профессиональных стандартов](consultantplus://offline/ref=19762036A20000A8ED8167F74844E325F925DF26C3579823B056A6D661ACi0G);

4) государственных [гарантий](consultantplus://offline/ref=19762036A20000A8ED8167F74844E325F925DE24C0509823B056A6D661C0EC4B5BCB0C82FCDBBA98A9iAG) по оплате труда;

5) [перечня](consultantplus://offline/ref=19762036A20000A8ED8167F74844E325F920DD2AC2559823B056A6D661C0EC4B5BCB0C82FCDBB291A9iDG) видов выплат компенсационного характера;

6) [перечня](consultantplus://offline/ref=19762036A20000A8ED8167F74844E325F920DD2AC2529823B056A6D661C0EC4B5BCB0C82FCDBB291A9iDG) видов выплат стимулирующего характера;

7) [рекомендаций](consultantplus://offline/ref=19762036A20000A8ED8167F74844E325F925DE24C5529823B056A6D661C0EC4B5BCB0C82FCDBB290A9iEG) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

* 1. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования.
  2. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из ассигнований муниципального бюджета.

**II Основные условия оплаты труда**

* 1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.
  2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 настоящему Положению.
  3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
  4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.
  5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.
  6. 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.
  7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

**III** **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

* 1. 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.
  2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за [продолжительность](consultantplus://offline/ref=6AEC72ED34BA7B0BA7E93B4D705F344732BDAAD217ED5D422A46CE7ED4vE2BF) рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников , оговариваемой в трудовом договоре».
  3. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

М з.пл. = ((S з.пл. х Fн.н / N ч. )+ Vком. + V стим.) х К ур., где:

М з.пл. – месячная заработная плата учителей;

S з.пл. – ставка заработной платы;

Fн.н - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

N ч. – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Vком. – выплаты компенсационного характера;

V стим. – выплаты стимулирующего характера;

К ур. – уральский коэффициент.

* 1. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.
  2. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
  3. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.
  4. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

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

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

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

3) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

29. 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.

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

**V. Порядок и условия установления**

**выплат компенсационного характера**

5.1. 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.

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

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

5.4 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

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

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

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

труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест. Выплачивается 4% от оклада.

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

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

Размер районного коэффициента определятся в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Размер районного коэффициента составляет 15% от фактического месячного заработка без учета материальной помощи.

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

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

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

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (в суммарном выражении, в процентах от оклада или в процентах от МРОТ);

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

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

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

- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за 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 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

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

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

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

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

**VI. Виды выплат стимулирующего характера**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- премиальные выплаты по итогам работы;

-премиальные выплаты к праздничным датам и юбилеям;

-выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

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

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

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

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 [№ 421](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6818BC2F6753E11325A01C18E0B91BF40ABC797BC493F997GBuBL), приказом Министерства труда России от 01.07.2013 [№ 287](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6818BC246450E11325A01C18E0B91BF40ABC797BC493F997GBu8L) и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 [№ 920](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6819B52A6058E11325A01C18E0B91BF40ABC797BC493F996GBu3L), [письмом](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6819B5286053E11325A01C18E0GBu9L) Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

6.3. 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.

6.4 Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме 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.

6.5.Все виды стимулирующих выплат работникам, в том числе работникам, работающим по совместительству, выплачиваются на основании приказа заведующейи могут носить постоянный и временный характер.

6.6. Размер премии определяется в зависимости от личного вклада каждого работника,

объема выполняемых работ.

6.7. Премии могут быть снижены или не выплачены работникам полностью в случае:

* нарушения работником финансовой, налоговой дисциплины;
* нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения по решению

руководителя учреждения;

* нарушения работником трудовой, исполнительской дисциплины;
* наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника;
* нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей, в случае травм, премия

снимается на 100%;

* проработавшим неполный месяц, в связи с приемом на работу;
* проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением;
* хищения.

6.8. Заведующий учреждения имеет право лишать работников премии полностью или частично за допущенные нарушения в работе. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом заведующей с обязательным указанием причин и только за тот период, в котором было допущено нарушение.

6.9.При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

**VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**заместителей руководителя и главного бухгалтера**

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

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.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

7.2. 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.

7.3. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска.

7.4. 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 – Комитетом по делам образования города Челябинска.

7.5. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 8 к настоящему Положению.

7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом 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](consultantplus://offline/ref=66ACFA61B5CFF07D3D98DBA97E3016B9003FFC04C978887B38818D5E1F70D5B229C71E24F8FA2E190180FFq1YEF) VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

7.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом 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 – Комитетом 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.

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

7.9. 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».

7.10. 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 – Комитет по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

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

7.11. 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 - Комитетом по делам образования города Челябинска.

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

7.13. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

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

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

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

**VIII. Заключительные положения**

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

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

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

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники 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.

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

8.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Оплата материально помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда:

**-** в размере до 100 % от оклада работника.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда

работников МБДОУ «ДС № 384 г. Челябинска»

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых**

**профессий рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 4110 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые 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 5квалификационных  разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих; Повар | 4630 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 4580 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом продуктов | 5410 |
| 3 квалификационный уровень | Шеф-повар | 5820 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, специалист по кадрам, инженер по охране труда, инженер-программист, юрист | 6240 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 7280 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя | 5510 |

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 9600 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог | 12800 |
| 4 квалификационный уровень | старший воспитатель, учитель-логопед | 15100 |

**Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по гигиеническому воспитанию | 5500 |

**Размеры окладов по должностям, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности | Оклад (руб.) |
| 5 квалификационный уровень | Контрактный управляющий | 6240 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 384г. Челябинска»

**Премиальные выплаты по итогам работы для всех работников**

**МБДОУ «ДС № 384 г. Челябинска»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | За активное участие в общественных мероприятиях в МДОУ (уборках, субботниках, ремонте и т.п.) | до50 |
| 2 | Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам) | До 25 |
| 3 | за работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 20 |
| 4 | Выполнение заданий не входящих в должностные обязанности | До 25 |
| 5 | Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, 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 | 30% в квартал (или 10% ежемесячно) |
| 6 | По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год | До 100 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 384г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС № 384г. Челябинска**»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | |
| 1) | За сложность, напряженность | до 100 |
| 2) | За выполнение особо важных (срочных) работ | до 50 |
| 2. | **Выплаты за качество выполняемых работ** | |
| 1) | За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | до 100 |
| 3. | **Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания** | |
| 1) | За наличие ученой степени:  - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения  - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения | до 10  до 15 |
| 2) | За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки[[1]](#footnote-2):  - «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», «Отличник физической культуры». | до 10 |
| 4. | **Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет[[2]](#footnote-3)** | |
| 1) | Педагогическим работникам за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования: - от 1 года до 3 лет  - от 3 до 5 лет  - от 5 лет и выше | 10  15  20 |
| 5. | **Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников** | |
| 1) | Педагогическим работникам:  - за I квалификационную категорию  - за высшую квалификационную категорию | 2  3 |
| 2) | Работникам муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста | 15 |
| 3) | За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях,  - воспитателям;  - помощникам воспитателя, младшим воспитателям | 1000 рублей  500 рублей |
| 7. | **Премиальные выплаты** | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период: по итогам календарного месяца, по итогам работы за квартал, по итогам полугодия, по итогам работы за год, по итогам подготовки учреждения к новому учебному году. | до 100 |
| 2) | Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий,  направленных на охрану и укрепление здоровья детей | 30% в квартал (или 10% ежемесячно) |
| 3) | К праздничным датам (23 февраля, 8 марта, Новый год), к профессиональному празднику «Дню дошкольного работника», к юбилею сотрудников (30,35,40,45,50, 55, 60 лет) | До 100 |

-------------------------------

Примечания:

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

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

Выплаты, установленные подпунктами 1, 3 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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

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

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 384г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главным бухгалтерам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | |
| 1) | за выполнение особо важных (срочных) работ | до 50 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ** | |
| 1) | за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения | до 100 |
| 2) | за работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 3800 рублей |
| 3. | **Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания** | |
| 1) | За наличие ученой степени:- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения  - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения | до 10  до 15 |
| 2) | За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки\* | до 10 |
| **4.** | **Премиальные выплаты** | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период: по итогам календарного месяца, по итогам работы за квартал, по итогам полугодия, по итогам работы за год, по итогам подготовки учреждения к новому учебному году. | до 100 |
| 2) | К праздничным датам (23 февраля, 8 марта), к профессиональному празднику «Дню дошкольного работника», к юбилею сотрудников (50, 55, 60 лет) | До 100 |

Примечания:

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

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

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;

2) 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.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 384г. Челябинска»

**Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплат работникам за интенсивность труда и высокие результаты работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников | Перечень выплат стимулирующего характера | Размер выплаты |
| Педагогический персонал | руководство методическими объединениями МБДОУ и района | Ежемесячно 10 |
| Воспитатели,  Помощники воспитателя | **Выполнение детодней**  **1 младшие группы**  105%-115%  от 95-105%  от 85% до 95% | ежемесячно  до 15  до 10  до 5 |
| **дошкольные группы**  120-130%  110-120%  100-110% | до 15  до 10  до 5 |
| **За работы с детьми с ОВЗ** | до20 |
| Воспитатели | работа с родителями по вопросам своевременной оплаты за ДОУ, отсутствие родительской задолженности  100%  От 90-100%  От 80-90% | до 15  до 10  до 5 |
| Помощники воспитателя | качественная помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса | до100 |
| Обслуживающий персонал | Работа в условиях отсутствие горячей воды, во время опрессовки системы.  Помощь первой младшей группе и второй младшей группе в одевании на прогулку | до20  до 20 |
| Уборщик территории | работа в сложных погодных условиях, снежные заносы и пр., подготовка территории к летней оздоровительной компании | до 100 |
| Все сотрудники | Выполнение особо важных (срочных) работ | до 50 |
| Активное участие в общественной жизни ДОУ | до 20 |
| -взаимозаменяемость сотрудников | До 5 % за каждую смену |
| За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и уполномоченного по ГО и ЧС | До 30 |
| За результативное взаимодействие со сторонними организациями | До 20 |
| За участие в работе контрактной службы | До 30 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 384г. Челябинска»

**Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплат работникам за качество выполняемых работ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников | Перечень выплат стимулирующего характера | процент от оклада |
| Педагогические работники | **Личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ**  - применение современных образовательных информационных технологий в образовательном процессе, | До 20 |
| - авторство учебно-методических разработок, | До 20 |
| -результативность участия в конкурсах, соревнованиях, | До 25 |
| -наличие публикаций из опыта работы в районном, городском, областном, федеральном сборнике, | 20 |
| -выступление на методических мероприятиях, конференциях, конкурсах, семинарах, мастер классах МБДОУ района и города, | 5 % в МБДОУ  10-20 % район, город |
| -предметно-развивающая среда, групп, кабинетов, залов | До 30% |
| -активность детей в мероприятиях, конкурсах, акциях, | До 30% |
| Качественное проведение мероприятий с родителями, образовательных мероприятий | До 10 |
| Своевременность и качество оформления документации | До 10 |
| своевременная и качественная сдача отчётов, | До 10 |
| Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, сотрудников | До 10 |
| Активное повышение уровня квалификации, самообразование, участие в творческих группах | До 20 |
| заместитель заведующего по УМР,  старший воспитатель | Своевременная и качественная сдача отчётов, информации в методическую службу, управления образования района, города, | До 10 |
| - компетентность работника в принятии управленческих решений; | До 10 |
| -качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ, педагогический совет | 5 |
| результативность аттестации педагогических работников МБДОУ | 5 |
| -эффективность организации методического кабинета | 10 |
| -Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах и других мероприятиях различного уровня | До 20 |
| -Высокий уровень организации контроля учебно-воспитательного процесса | 5 |
| Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов | 10 |
| заместитель заведующего по АХР | -обеспечение выполнения лицензионных требований, соблюдение законодательства по итогам проверок надзорных органов | До 10 |
| -качество подготовки и проведение ремонтных работ, | До 15 |
| -экономия тепло, электро, водо водо ресурсов, | До 10 |
| - исполнительская дисциплина, своевременная сдача отчётов, сведений в вышестоящие инстанции, отсутствие жалоб, замечаний вышестоящих инстанции | до 10 |
| Своевременное обеспечение необходимым оборудованием и средствами работников ДОУ | 10 |
| Своевременность и качество оформления документации | 10 |
| Качественное оформление договоров с подрядчиками | До 20 |
| Своевременное и качественное оформление документации по закупкам | До 20 |
| Главный бухгалтер,  Бухгалтер, | - исполнительская дисциплина, своевременная сдача отчётов, сведений в вышестоящие инстанции, отсутствие жалоб, замечаний вышестоящих инстанции, родителей, сотрудников | До 30 |
| - компетентность работника в принятии решений по финансовым вопросам; | до 10 |
| - качество подготовки и своевременная сдача баланса | до 20 |
| - качество подготовки и успешное прохождение проверок вышестоящих инстанций | до 35 |
| Качественное ведение документации | 20 |
| учебно вспомогательный персонал, обслуживающий персонал | -обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий, эстетичность рабочего места, | до 65 |
| -оперативность выполнения заявок, поручений; | до 50 |
| -выполнение должностной инструкции на высоком профессиональном уровне | до 30 |
| Отсутствие замечаний при проверках, инвентаризации | до 20 |
| отсутствие жалоб, замечаний вышестоящих инстанции, родителей, сотрудников | до 10 |
| инструктор по гигиеническому воспитанию | -ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе, | до 30 |
| -отсутствие замечаний Роспотребнадзора, своевременное их выполнение | до 30 |
| -своевременная организация прохождения медицинских осмотров | до 60 |
| - обеспечение выполнения норм питания | до 50 |
| -понижение уровня заболеваемости воспитанников и сотрудников | до 50 |
| -выполнение плана по сетевым показателям | до 20 |
| -эффективный контроль за санитарно-гигиеническим состоянием ДОУ | до 20 |
| Своевременность и качество оформления документации | до 20 |
| все работники МБДОУ | -качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ, | до 30 |
| -участие в общественных и творческих мероприятиях МБДОУ района, города, субботниках, утренниках, выставках, смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях | до 100% по итогам года |
| -достижение высокого качества образования по результатам учебного года | до 50 |
| За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и уполномоченного по ГО и ЧС | до 30 |
| За результативное взаимодействие со сторонними организациями | до 20 |
| За участие в работе контрактной службы | до 20 |
|  | За выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации (Профсоюза) | 20 |
|  | За ведение сайта МБДОУ | до 20 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 384г. Челябинска»

**Основные показатели, являющиеся основанием для снятия стимулирующих выплат работникам МБДОУ за некачественное исполнение своих должностных обязанностей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников | Перечень выплат стимулирующего характера | Размер снятия выплаты стимулирующего характера от оклада |
| Педагогические работники | **Личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ**  - нарушение санитарно-гигиенических условий, не эстетичность рабочего места | до 10% |
| - наличие жалоб со стороны родителей воспитанников, общественности | до 15% |
| - наличие нарушений по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности | до 15% |
| - высокий процент уровня заболеваемости детей в группах | до 10% |
| -наличие долга по родительской оплате свыше 1 месяца | до 10% |
| заместитель заведующего по УМР,  старший воспитатель | -несвоевременная и некачественная сдача отчётов, информации в методическую службу, управления образования района, города, | до 10% |
| - некачественное обеспечение выполнения лицензионных требований по итогам проверок надзорных органов | до 30% |
| - некомпетентность работника в принятии управленческих решений; | до 30% |
| -некачественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ, педагогический совет, Совет МБДОУ | до 25% |
| - низкая результативность аттестации педагогических работников МБДОУ | до 20% |
| заместитель заведующего по АХР | - некачественное обеспечение выполнения лицензионных требований по итогам проверок надзорных органов | до 35% |
| -некачественная подготовка и проведение ремонтных работ, | до 25% |
| -отсутствие экономии тепло, электро, водо ресурсов, | до 20% |
| несвоевременная и некачественная сдача отчётов в вышестоящие инстанции, | до 20% |
| -отсутствие жалоб, замечаний вышестоящих инстанции | до 10% |
| -некачественное обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий ДОУ, эстетичность рабочих мест младшего обслуживающего персонала | до 20% |
| - некачественное выполнение приказов, заявок, поручений; | до 20% |
| -несвоевременность заключения договоров,  размещения информации на сайте «zakupkagov.ru@ | до30% |
| - несвоевременное и некачественное оформление протоколов по проведению котировок, аукционов на  поставку продуктов питания, расходных материалов  и технологического оборудования. | до 30% |
| Главный бухгалтер, бухгалтер | -несвоевременная и некачественная сдача отчётов, информации для руководителя ДОУ, управления образования района, города, | до 30% |
| - некачественное и несвоевременное обеспечение выполнения размещения информации на сайтах basgov.ru и др. | до 30% |
| - несвоевременность начисления заработной платы сотрудников | до 10% |
| - некомпетентность работника в принятии своевременных решений, связанных с финансовой деятельностью ДОУ; | до 30% |
| -некачественная организация работы по вопросам родительской оплаты за содержание воспитанников | до 20% |
| - некачественное выполнение приказов, заявок, поручений | до 20% |
| УВП, обслуживающий персонал | - некачественное обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий, эстетичность рабочего места,  -оперативность выполнения заявок, поручений; | до 25% |
| инструктор по гигиеническому воспитанию | - некачественное обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий ДОУ, эстетичность рабочих мест всего персонала ДОУ; | 25% |
| -несвоевременность и некачественность ведения мониторинга здоровья воспитанников | 15% |
| -наличие замечаний Роспотребнадзора, несвоевременное их выполнение | 20% |
| -несвоевременная и некачественная организация прохождения медицинских осмотров в соответствии с законодательством | до 30% |
| - несвоевременность и некачественность ведения журналов бракеража готовой продукции, журнала санитарного состояния, температурного режима и др., обеспечивающих правильную организацию питания воспитанников | до 15% |
| работники пищеблока | -некачественное обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий ДОУ, эстетичность рабочих мест | до 25% |
| - несвоевременность и некачественность ведения журналов бракеража сырой продукции (для кладовщика), журнала здоровья | до 15% |
| - нарушения в технологии приготовления пищи | 30% |
| - нарушения, выявленные при завешивании блюд | до 30% |
| - некачественное выполнение приказов, заявок, поручений; | до 30% |
| все работники МБДОУ | -несвоевременность и некачественность прохождения медицинских осмотров в соответствии с законодательством | до 20% |

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

к Положению об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 384г. Челябинска»

**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 | 35 980 | 33 800 | 31510 | 27 040 | 24 750 |

Приложение 9

к Положению

об оплате труда работников

МБДОУ «ДС № 384 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплата компенсационного характера, устанавливаемых работникам МБДОУ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Перечень выплат компенсационного характера** | **Порядок определения размеров выплат компенсационного характера** | **Размеры выплат компенсационного характера, %** |
| Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда | В соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и классом условий труда 3.1. и выше | 4% |
| Выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) | В соответствии со ст. 148 Трудового Кодекса Российской Федерации | 15% |
| Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: | В соответствии сост. 149 Трудового Кодекса Российской Федерации |  |
| - при совмещении профессий (должностей) |  | 100% |
| - при расширении зон обслуживания |  | по соглашению сторон |
| - при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |  | 100% |
| - при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни |  | 100% |
| - сверхурочной работе |  | 100% |
| - выполнении работ в ночное время |  | 35% |

1. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника. [↑](#footnote-ref-2)
2. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности. [↑](#footnote-ref-3)