

Согласовано:  
Председатель ПК  
МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска»  
Н.А. Зубова

Утверждено:  
Заведующий  
МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска»  
\_\_\_\_\_ Л.Р. Гараева

Протокол № \_4\_ заседания ПК  
МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска»  
от «\_30\_» \_\_03\_\_ 2023г.

Приложение № \_1\_  
к приказу №\_01/о-78/1  
от «\_30\_» \_\_03\_\_ 2023г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА и стимулирующих выплатах**

- I. Общие положения.
- II. Основные условия оплаты труда.
- III. Порядок исчисления заработной платы.
- IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда.
- V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
- VI. Виды выплат стимулирующего характера.
- VII. Условия оплаты труда заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», заместителей заведующего и главного бухгалтера.
- VIII. Заключительные положения.

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах (далее – Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 450 г. Челябинска» (далее – МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска») разработано в соответствии с:

- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,
- 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»,
- Решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»,
- Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва № 18/7 от 26.10.2010г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»,
- Решением Челябинской Городской Думы четвертого созыва № 33/9 от 27.03.2012г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об

- утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»,
- Решением Челябинской городской Думы четвертого созыва 20.11.2012 № 38/ 20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»,
  - Решением Челябинской Городской Думы четвертого созыва № 43\20 от 25.06.2013г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»,
  - Решением Челябинской Городской Думы четвертого созыва № 52/17 от 24.06.2014г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»,
  - Решением Челябинской Городской Думы первого созыва № 12/23 от 25.08.2015г. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»,
  - Решением Челябинской Городской Думы первого созыва № 26/25 от 29.11.2016 г. «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 первого созыва № 38/22 от 27.02.2018 г. «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 первого созыва № 3/15 от 22.10.2019 г. «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 27.10.2020 г. №13/4 внесены изменения в решение 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 24.11.2020 г. №14/8 внесены изменения в решение 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 22.11.2022 г. №34/139 внесены изменения в решение Думы от 26.10. 2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»,

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. 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, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения профсоюзного комитета МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска».

## **II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями №1 - №5 к настоящему Положению.

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

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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

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

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

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

Работникам, заработная плата (оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты), которых составляет меньше минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда.

13. Оплата сторожам производится исходя из утвержденного графика работы на календарный год и утвержденного оклада (должностного оклада).

Учетным периодом для соблюдения баланса рабочего времени сторожей является календарный год.

В случае превышения или недоработки рабочего времени сторожу оплачивается полный оклад.

## **III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

14. 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.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов педагогической работы в неделю: педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов педагогической работы в неделю: учителям-логопедам;
- за 24 часов педагогической работы в неделю: музыкальным руководителям;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физкультуре
- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, старшему воспитателю, педагогу-психологу;
- за 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям групп компенсирующего вида для детей с тяжелыми нарушениями речи (далее - ТНР), интегрированной группы.

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

- за 40 часов в неделю: заведующему, заместителю заведующего, главному бухгалтеру, учебно-вспомогательному персоналу, специалистам, служащим, медицинским работникам, рабочим.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$K_{ур.}$  – уральский коэффициент.

17. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

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

2) для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с воспитанниками, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается заведующим МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска».

19. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

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

21. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

22. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

23. 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.

24. 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).

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

#### **V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

26. 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. (приложение № 8)

27. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», 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 учреждения.

28. 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.

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда (приложение №6).

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».

Заведующий МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 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.

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

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

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

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

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

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

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

оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за 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 группах и с отдельными воспитанниками в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- работу в отдельных группах и с отдельными воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах или с отдельными воспитанниками (далее – группы компенсирующей направленности) - 20 % (приложение № 7).

- работу с отдельными обучающимися (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся -5% (приложение №8)

Повышенная оплата 5% при наличии 1 ребенка с ОВЗ в группе устанавливается при выполнении следующих критериев:

Соблюдение кадровых условий:

- специальное коррекционное образование (профессиональные курсы переподготовки по программе воспитания и обучения детей с ОВЗ).

Соблюдение организационных условий:

- разработанная адаптированная образовательная программа (далее АОП), утвержденная руководителем ДОУ;

- календарно - тематический план;

- индивидуальный образовательный маршрут ребенка с ОВЗ;

- диагностические карты;

- мониторинговые данные по обучению и воспитанию ребенка с ОВЗ;

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**

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями №8, №11 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска».

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» устанавливаются коллективным договором МАДОУ № 450, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

34. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг



(выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

35. Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных критериев (приложение № 10, №13). Оценка личного вклада работников ДООУ в достижение эффективности работы учреждения осуществляется Комиссией, утвержденной приказом заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска».

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» (индивидуальные мониторинговые карты) производится подсчет баллов два раза в год по всем показателям за предыдущий период (в июле - за период с января по июнь включительно; в январе – за период с июля по декабрь включительно). После подсчета баллов составляется сводный оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы (за вычетом надбавки заведующему, установленной приказом управления образования), делится на общую сумму баллов, набранную работниками ДООУ. В результате получается денежный вес одного балла.

Далее, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению заведующего в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска».

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

36. Индивидуальные мониторинговые карты вводятся с 01.01.2011г., заполняются за отчетный период (полугодие). Выплаты, установленные по критериям, производятся в период, следующий за отчетным.

37. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности.

### **38.Сроки начисления и выплаты премий ежемесячных, квартальных, годовых.**

#### **Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:**

##### **38.1. Ежеквартальное премирование.**

##### **Порядок определения размера премии.**

Воспитателям, младшим воспитателям, реализующим программы дошкольного образования, выплачивается ежеквартальная премия за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей в размере 30% тарифной ставки (оклада).

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетным периодом.

Работникам, уволенным по любой статье, в течение квартала, за который начисляется ежеквартальная премия, выплата не производится.

Размер ежеквартальной премии определяется следующим образом:

- за выполнение планового показателя по дням функционирования – **10%**;
- за выполнение планового показателя по детодням – **10%**;
- за проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей (пропущено одним ребенком по болезни + с учетом количества случаев детского травматизма) в размере – **10%**.

% ежеквартальной премии выплачивается в том случае, если плановый показатель, за который она начисляется, выполнен на 100% и более.

**Плановый показатель по дням функционирования определяется следующим образом:**

$$\text{процент выполнения} = \frac{\text{факт функционирования}}{\text{план функционирования}} \times 100\%$$

план функционирования определяется в соответствие с приказом Управления по делам образования города Челябинска .

$$\text{факт функционирования} = \frac{\text{кол-во выполненных детодней}}{\text{списочный состав}}$$

**Плановый показатель по детодням определяется следующим образом,**

$$\text{процент выполнения} = \frac{\text{кол-во выполненных детодней}}{\text{план детодней}} \times 100\%$$

план детодней = списочный состав x план детодней функционирования

кол-во выполненных детодней = списочный состав x кол-во рабочих дней

**Плановый показатель за проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей (пропущено одним ребенком по болезни + с учетом количества случаев детского травматизма) в размере 10% определяется следующим образом:**

$$\text{пропущено 1 реб-ком по болезни (факт.)} = \frac{\text{кол-во детодней, пропущенных по болезни}}{\text{списочный состав,}}$$

**полученный показатель не должен превышать 1,0**

Полученный показатель сравнивается с показателем 1,0.

Если полученный показатель превышает 1,0, то премия за него не выплачивается.

Если в течение квартала, за который начисляется ежеквартальная премия, присутствовали случаи детского травматизма, то премия за данный показатель не выплачивается.

Сумма премиального фонда определяется как разность между установлением лимитов фонда оплаты труда и суммой начисленной заработной платы по МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска». Премия каждому члену коллектива определяется дифференцированно в соответствии с личным вкладом, максимальным размером не ограничивается.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины премия не выплачивается.

Работникам, уволившимся в связи с переводом на другую работу, поступлением в учебное учреждение, на службу, по сокращению штатов, уходом на пенсию и другим уважительным причинам начисление премии производится за фактически отработанное время.

38.2. По итогам работы за отчётный период (месяц, квартал, год) (пункт 6 Приложения № 9)

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

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение должностной инструкции;
- нарушения инструкций по охране жизни и здоровья;
- обоснованной жалобы родителя на педагога (за низкое качество учебно-воспитательного процесса) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям). Нарушение педагогической этики;
- детского травматизма по вине работника;
- роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» и на других уровнях;
- некачественного ведения документации;
- отсутствие результатов работы с семьями воспитанников (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопомощи, конфликтные ситуации и т.д.).

Все случаи депремирования рассматриваются Комиссией, в индивидуальном порядке, в каждом случае.

## **VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО МАДОУ «ДС № 450 Г. ЧЕЛЯБИНСКА», ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

39. Заработная плата заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Должностной оклад заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

41. Оценка сложности труда заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» приведены в приложении №12 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

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

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7

1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200
2.	Общеобразовательные учреждения	свыше 1300	от 701 до 1300	от 451 до 700	от 351 до 450	до 350
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 1900	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	свыше 300	от 201 до 300	от 101 до 200	до 100
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	свыше 1500	от 1001 до 1500	от 501 до 1000	до 500
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	свыше 1000	от 701 до 1000	от 501 до 700	до 500

44. Размер должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении №14 к настоящему Положению.

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

46. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения №12 к настоящему Положению.

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

Выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

47. Размер выплат стимулирующего характера заведующему МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может

превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются заведующему учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.»;

48. Условия оплаты труда заведующего МАДОУ «ДС № 450 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».

49. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» и средней заработной платы работников учреждения устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

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

52. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

53. Решение об оказании материальной помощи заведующему МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего и оформляется приказом.

54. Должностные оклады заместителей заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются **на 20% процентов** ниже должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска».

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

55. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются заведующим МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» 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.

56. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются заведующим МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю 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 №13 к настоящему Положению.

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

### **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

58. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

59. 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.

60. Фонд оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 450 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 работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

61. Из фонда оплаты труда МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

62. К материальной помощи относится единовременная выплата, работникам МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» в следующих случаях:

- похороны близких родственников (родители, дети, муж, жена), в размере 4000 руб. 00коп.
- оздоровление (в том числе, приобретение санаторных путевок в дома отдыха,

туристических), в размере 4000 руб.00 коп.

- прохождение глубокого медицинского обследования, 4000 руб.00 коп.
- к отпуску, в размере 4000руб, 00 коп
- в связи с постигшими стихийными бедствиями, пожаром, увечьем, хищением (иными обстоятельствами, повлекшими трудности в материальном положении), в размере 3000 руб. 00коп.
- в связи с трудной жизненной ситуацией, в размере 4000 руб.00 коп.

63. Материальная выплата оказывается при наличии средств экономии фонда заработной платы. Размер ее определяется совместным решением администрации и профсоюзного комитета МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска».

64. Единовременная материальная помощь работникам оплачивается в зависимости от стажа работы в МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска». При стаже работы до 1 года материальная помощь не выплачивается.

65. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска».

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

66. 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.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)  
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих<sup>1</sup>

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: грузчик; дворник; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	5300

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;	6230
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;	6480
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6845
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7900

<sup>1</sup> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».



Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)  
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей,  
специалистов и служащих<sup>2</sup>

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	6420

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством.	6970

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; специалист по охране труда.	7550
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7700
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8070
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8560
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9290

<sup>2</sup> Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)  
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования<sup>3</sup>

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-  
вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	7370

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	10500
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	12350
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	14000
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	16500

<sup>3</sup> Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)  
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических  
работников<sup>4</sup>

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический  
персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	8110
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	8645
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	9295
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	12960

<sup>4</sup> Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Приложение №5  
к Положению об оплате труда  
и стимулирующих выплатах

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	7550
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7700
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	8070
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	8560

---

Должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Приложение №6  
к Положению об оплате труда  
и стимулирующих выплатах

Перечень  
должностей работников,  
занятых на работах с вредными и условиями труда,  
которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

Наименование должности	Размер устанавливаемой выплаты
повар	4%

Перечень  
должностей работников,  
которым устанавливаются выплаты компенсационного характера  
за специфику работы в группах компенсирующей направленности

Наименование должности	Размер устанавливаемой выплаты
воспитатель группы компенсирующей направленности	20%
музыкальный руководитель группы компенсирующей направленности	20%
учитель-дефектолог	20%
учитель-логопед	20%
педагог-психолог	20%
педагог дополнительного образования	20%
инструктор по физической культуре группы компенсирующей направленности	20%
младший воспитатель группы компенсирующей направленности	20%

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися.(1)	
1)	за работу в образовательных учреждениях. осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования	20%
2)	работу в общеобразовательных учреждениях дня обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении	20%
3)	Работу с отдельными обучающимися (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся	5%
4)	работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	20%
5)	работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах	20%
6)	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%
7)	работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15%
8)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):	
	воспитателям	1000 руб.
	помощникам воспитателей, младшим воспитателям	500 руб.

(1) выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени t 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) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени:

Приложение №9  
к Положению об оплате труда  
и стимулирующих выплатах

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	Периодичность установления выплат
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	<b>Для педагогического персонала</b>		
1)	<b>сложность, напряженность</b> - за использование инновационных педагогических технологий	до 100	месяц, квартал
2)	<b>за выполнение особо важных (срочных) работ</b>	50	
	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ	20	месяц, квартал
	участие в реализации проектов районных, городских и областных программ	15	месяц, квартал
	особый режим работы	15	месяц, квартал
	<b>Для МОП</b>		
1)	<b>сложность, напряженность</b> - за выполнение работ не входящих в круг основных должностных обязанностей	до 100	месяц, квартал
2)	<b>за выполнение особо важных (срочных) работ</b>	50	месяц, квартал
	особый режим работы	50	
	<b>Для бухгалтерии</b>		
1)	<b>за сложность, напряженность:</b>	100	
2)	<b>за выполнение особо важных (срочных) работ</b> организация работы, связанной с изменением нормативно-правового и компьютерного обеспечения	50	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		месяц, квартал
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	100	



	<b>Для МОП</b>		1 раз в полугодие
	по критериям (приложение 9)	до 100	
	<b>Для педагогического персонала и</b>		
	по критериям (приложение 9)	до 100	1 раз в полугодие
	за создание условий для повышения эффективности работы учреждения	до 100	месяц, квартал
-	за призовые места в районных мероприятиях, участие в городских мероприятиях	20	единожды, в месяц следующий за отчетным
-	за призовые места городских, участие в областных мероприятиях	40	
-	за призовые места в областных мероприятиях и выше	60	
-	за работу в качестве члена в составе городских и методических объединений	20	
	<b>Для бухгалтерии</b>		
	по критериям (приложение 9)	до 100	1 раз в полугодие
	отсутствие нарушений условий договоров с поставщиками и подрядчиками по соблюдению сроков оплаты	до 30	месяц, квартал
	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников к работе бухгалтерии	до 30	месяц, квартал
-	эффективная организация учета и отчетности	до 40	месяц, квартал
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	10 15	постоянно
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки *1 - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при	10	постоянно

	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»		
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <sup>*2</sup>		
1	Педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, отделений образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10 15 20	постоянно
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников		
1)	- за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	2 3	на период действия категории
6.	Премияльные выплаты		
1)	по итогам работы за отчетный период	до 100	месяц, квартал, полугодие, год
2)	к юбилейным датам учреждения	до 100	
3)	к праздничным датам (8-е марта, День знаний, День дошкольного работника, День учителя, Новый год)	до 100	

4)	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200	месяц, квартал, полугодие, год
5)	создание условий для образовательного процесса в соответствии с современными требованиями	до 50	месяц, квартал, полугодие, год
б)	профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями	до 30	месяц, квартал, полугодие, год
7)	за подготовку к летнему оздоровительному сезону, зимнему отдыху	до 30	полугодие
8)	к юбилейным датам со дня рождения	до 100	50, 55, 60, 70 лет
9)	к юбилейным датам по педагогическому стажу работы	до 100	25, 30, 35, 40 лет
10)	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30	ежеквартально

\*1 При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

\*2 Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности

\*3 Выплаты производятся за счет средств вышестоящего бюджета в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

\*4 Выплаты производятся за счет средств бюджета города в рамках муниципальной программы развития образования в городе Челябинске на 2013 - 2015 годы, утвержденной распоряжением Администрации города Челябинска от 31.12.2013 № 8300.

Примечания:

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

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

Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1, подпунктами 1, 3, 4 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;
- получения 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.

Критерии оценки личного вклада работников  
в достижение эффективности работы МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска»

Наименование должности: **старший воспитатель**

	<b>Критерии и показатели</b>	Баллы (max)
-	наличие высшей категории	10
-	наличие первой категории	5
<b>1. Обеспечение качества образования в учреждении</b>		
-	организация деятельности педагогов по курируемым направлениям	<b>5</b>
-	участие в мероприятиях различного уровня	<b>10</b>
-	наличие призовых мест в мероприятиях различного уровня:	<b>10</b>
<b>2. Инновационная и методическая деятельность</b>		
-	наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО	<b>5</b>
-	наличие разработанных методических рекомендаций, положений и других нормативных актов для внутреннего пользования	<b>5</b>
-	наличие авторских публикаций в официальных печатных изданиях	<b>5</b>
-	внедрение в практику продуктов индивидуальной деятельности педагога (наличие авторской печатной продукции)	<b>5</b>
-	положительная динамика прироста аттестованных педагогов	<b>5</b>
<b>3. Открытость образовательного учреждения</b>		
-	наличие публичных отчетов о различных аспектах деятельности ДООУ на сайте МДОУ и других органов образования	<b>5</b>
<b>4. Эффективность управленческой деятельности</b>		
-	мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогов (инструментарий контроля деятельности педагогов, индивидуальные карты)	<b>5</b>
-	осуществление информационно-библиографической деятельности (картотеки, имеющегося методического и дидактического комплексов, ТСО)	<b>5</b>
4	Наличие замечаний на санитарно-техническое состояние рабочего места, помещений и оборудования	-5
5	Наличие обоснованных жалоб	-5
6	Наличие замечаний на соблюдение условий содержания имущества (инвентаря)	-5
7	Наличие замечаний на нарушения: -исполнительской дисциплины -правил внутреннего трудового распорядка ДООУ; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности; -должностной инструкции	 -5 -5 -5 -5 -5
	<b>ИТОГО:</b>	<b>60 баллов</b>

Наименование должности: **педагогический персонал**

	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Баллы (max)</b>
1	<b>Образовательный уровень</b>	
-	наличие высшего (дошкольного педагогического) образования	5
-	наличие высшей категории	10
-	наличие первой категории	5
2	<b>Методическая работа</b>	
-	публикация (из опыта работы) в официальных печатных изданиях (в примечании обозначить названия издания и статьи)	5
-	управление профессиональными объединениями, стажерскими площадками, экспертными группами на уровне ДОУ	5
-	инновационная деятельность в проектах ДОУ	5
-	выступления на педсоветах и других методических мероприятиях, конкурсах ДОУ	5
-	выступления на методических мероприятиях района, города	5
-	внедрение в практику продуктов индивидуальной деятельности педагога (наличие авторской печатной продукции)	10
3	<b>Активность детей в мероприятиях, конкурсах, акциях</b>	
-	участие воспитанников в районных мероприятиях/ наличие призовых мест	1 2
-	участие воспитанников в городских мероприятиях/ наличие призовых мест	3 5
-	участие воспитанников в областных мероприятиях/ наличие призовых мест	5 10
4	Наличие замечаний на санитарно-техническое состояние рабочего места, помещений и оборудования	-5
5	Наличие обоснованных жалоб	-5
6	Наличие замечаний на соблюдение условий содержания имущества (инвентаря)	-5
7	Наличие замечаний на нарушения: -исполнительской дисциплины -правил внутреннего трудового распорядка ДОУ; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности; -должностной инструкции	-5 -5 -5 -5 -5
	<b>ИТОГО:</b>	<b>60 баллов</b>

Наименование должности: зам.гл.бухгалтера, бухгалтер

	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Баллы</b>
--	------------------------------	--------------

		(max)
1	Отсутствие задолженности по расчетам с родителями (законными представителями) и поставщиками	5
2	Эффективная организация инвентаризационной деятельности	5
3	Своевременное освоение бюджетных ассигнований	5
4	Качественная организация документооборота по разделам учета	5
5	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	5
6	Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания имущества (инвентаря)	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	40
	<b>ИТОГО</b>	

Наименование должности: МОП

	<b>Наименование должности</b>	Баллы (max)
	<b>Завхоз</b>	5
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа обеспечения температурного, светового режима	5
2	Обеспечение выполнения требований электробезопасности, ОТ и ПБ	5
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5
4	Высокая сохранность оборудования, оперативность устранения недостатков	5
5	Наличие достижений ОУ благоустройству и озеленению территории и т.д.	5
6	Своевременная ликвидация аварийных ситуаций	5
7	Обеспечение комплексной безопасности ДОУ (пропускной режим, антитеррористическая защищенность объекта)	5
8	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	5
	<b>ИТОГО</b>	40
	<b>Инструктор по гигиеническому воспитанию</b>	
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	5
2	Контроль за состоянием здоровья воспитанников	5
3	Проведение профилактических мероприятий (прививки, организация и контроль за проведением закаливания)	5
4	Организация качественного питания воспитанников	5
5	Оформление тематических выставок для педагогов ДОУ и родителей воспитанников	5
6	Отсутствие замечаний по работе с документацией	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	40
	<b>Младший воспитатель</b>	
1	Качество генеральной и ежедневной уборки помещений	5
2	Обеспечение экономии материальных ресурсов (водопотребления, энергопотребления)	5
3	Качественное выполнение разовых поручений завхоза	5
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	5
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов	5
6	Помощь воспитателю во время проведения занятий, мероприятий	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	40
	<b>Работники питания (повар, подсобный рабочий)</b>	

1	Положительные отзывы детей и педагогов (качества и вкус приготовленных, культура обслуживания)	5
2	Содержание в образцовом порядке помещений, мебели, оборудования, посуды, пищеблока(столовая, кухня, подсобные помещения)	5
3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	5
4	Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб	5
5	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	5
6	Обеспечение экономии материальных ресурсов (водопотребления, энергопотребления)	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>
	<b>Обслуживающий персонал (дворник)</b>	
1	Содержание территории ДООУ в соответствии с требованиями СанПина, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	5
2	Качественная и своевременная ежедневная уборка территории	5
3	Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению детей, педагогов, родителей в зимнее время	5
4	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	5
5	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	5
6	Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>
	<b>Обслуживающий персонал (рабочий по стирке и ремонту с/о, кастелянша)</b>	
1	Сохранность имущества и товарно – материальных ценностей	5
2	Своевременная замена белья	5
3	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	5
4	Отсутствие обоснованных жалоб	5
5	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН, качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПин	5
6	Помощь в одевании детей групп младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>
	<b>Обслуживающий персонал (сторож)</b>	
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	5
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5
3	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений.	5
4	Помощь в ликвидации аварийных ситуаций	5
5	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с	5
6	Активная помощь в уборке территории ДООУ	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>

	<b>Обслуживающий персонал (кладовщик)</b>	
1	Отсутствие предписаний и замечаний по качеству питания со стороны надзорных служб	5
2	Своевременная и качественная подготовка отчетов, документации	5
3	Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результаты хозяйственно-финансовой деятельности	5
4	Содержание складских помещений в соответствии с требованиями СанПин	5
5	Соблюдение правил техники безопасности	5
6	Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>
	<b>Обслуживающий персонал (делопроизводитель, инженер по ОТ и ТБ )</b>	
1	Высокое качество подготовки и ведения документооборота	5
2	Оперативное оформление информации по запросам	5
3	Соблюдение сроков заполнения документации	5
4	Оперативное и качественное исполнение порученной работы	5
5	Отсутствие замечаний со стороны администрации по качеству выполненных работ	5
6	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>
	<b>Обслуживающий персонал (плотник)</b>	
1	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПина, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности	5
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
3	Своевременный и качественный ремонт мебели, оборудования на прогулочных участках	5
4	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений	5
5	Качественная помощь в оснащении педагогического процесса, предметно-развивающей среды в ДОУ	5
6	Сохранность вверенных инструментов, оборудования	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>
	<b>Обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений)</b>	
1	Качество генеральной и ежедневной уборки помещений	5
2	Обеспечение экономии материальных ресурсов (водопотребления, энергопотребления)	5
3	Качественное выполнение разовых поручений завхоза	5
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	5
5	Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов	5
6	Участие в озеленении, мелком ремонте помещений	5
7	Соблюдение правил охраны труда	5
8	Выполнение требований пожарной безопасности	5
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>



Приложение №11  
к Положению об оплате труда  
и стимулирующих выплатах

Показатели оценки сложности заведующего МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска»

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20

10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	-тренажерного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- стадиона		25
	- бассейна		25
	- музея		5
	- актового зала		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- комплекса (игрового, компьютерного, спортивного)		5
	- информационно-издательского центра		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры		5
	- прачечной		5
	- учебной предметной лаборатории		10
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
13.	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10

-----  
Примечания:

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

<\*> Отделением является подразделение учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

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

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

Приложение №12  
к Положению об оплате труда  
и стимулирующих выплатах

Перечень, размеры и порядок определения выплат  
стимулирующего характера, устанавливаемых заведующему, заместителям заведующего,  
главному бухгалтеру МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	
1	2	3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ (поручение об исполнении особо важных (срочных) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом заведующего ДОУ)	до 50	на время выполнения работ
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100	
	заместителям заведующего, главному бухгалтеру		
а)	по критериям (приложение №9)	до 50	1 раз в полугодие
б)	создание условий для повышения эффективности работы учреждения	до 25	месяц, квартал
в)	высокий уровень контрольно-аналитической деятельности	до 25	месяц, квартал
г)	работа в составе городских методических объединений	3800	
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	10 15	
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия	10	

	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»		
5.	Премияльные выплаты		
1)	по итогам работы за отчетный период	до 100	месяц, квартал, полугодие, год
2)	к юбилейным датам учреждения	до 100	
3)	к праздничным датам (8-е марта, День знаний, День дошкольного работника, День учителя, Новый год)	до 100	
4)	создание условий для образовательного процесса в соответствии с современными требованиями	до 50	месяц, квартал, полугодие, год
5)	профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями	до 30	месяц, квартал, полугодие, год
6)	к юбилейным датам со дня рождения	до 100	50, 55, 60,70 лет
7)	к юбилейным датам по педагогическому стажу работы	до 100	25,30,35,40 лет

-----  
Примечания:

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

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

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

2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Приложение №13  
к Положению об оплате труда  
и стимулирующих выплатах

Критерии оценки личного вклада заместителей руководителя, главного бухгалтера  
в достижение эффективности работы МАДОУ «ДС № 450 г. Челябинска»

Наименование должности: **заместитель заведующего по АХР**

	<b>Критерии и показатели</b>	Баллы (max)
<b>1. Санитарно-гигиенические условия в ДОУ</b>		
-	отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций;	<b>5</b>
-	отсутствие (или уменьшение количества) пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, своевременное их устранение	<b>10</b>
<b>2. Обеспечение безопасности в учреждении</b>		
-	обеспеченность ОУ средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния: -наличие действующей АПС; -наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации; -наличие тревожной кнопки;	<b>5</b>
-	организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение условий безопасности в ДОУ	<b>5</b>
-	отсутствие (или уменьшение количества) пунктов предписаний надзорных органов, своевременное их устранение	<b>10</b>
<b>3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</b>		
-	своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности ОУ (отопление, электро-, водоснабжение и др.)	<b>5</b>
-	своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	<b>5</b>
-	результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены)	<b>5</b>
-	своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительной помощи	<b>5</b>
-	наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	<b>5</b>
4	Наличие замечаний на санитарно-техническое состояние рабочего места, помещений и оборудования	<b>-5</b>
5	Наличие обоснованных жалоб	<b>-5</b>
6	Наличие замечаний на соблюдение условий содержания имущества (инвентаря)	<b>-5</b>
7	Наличие замечаний на нарушения: -исполнительской дисциплины -правил внутреннего трудового распорядка ДОУ; -требований охраны труда;	<b>-5</b> <b>-5</b> <b>-5</b>

	-требований противопожарной безопасности; -должностной инструкции	-5 -5
	<b>ИТОГО:</b>	<b>60 баллов</b>

Наименование должности: **заместитель заведующего по ВМР**

	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Баллы (max)</b>
<b>1. Обеспечение качества образования в учреждении</b>		
-	организация деятельности педагогов по курируемым направлениям	<b>5</b>
-	участие в мероприятиях различного уровня	<b>10</b>
-	наличие призовых мест в мероприятиях различного уровня:	
<b>2. Инновационная и методическая деятельность</b>		
-	наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО	<b>5</b>
-	наличие разработанных методических рекомендаций, положений и других нормативных актов для внутреннего пользования	<b>5</b>
-	наличие авторских публикаций в официальных печатных изданиях	<b>5</b>
-	организация инновационной (экспериментальной) деятельности в ДООУ	<b>10</b>
-	положительная динамика прироста аттестованных педагогов	<b>5</b>
<b>3. Открытость образовательного учреждения</b>		
-	наличие публичных отчетов о различных аспектах деятельности ДООУ на сайте МДОУ и других органов образования	<b>5</b>
-	соответствие сайта ДООУ нормативным требованиям	<b>5</b>
<b>4. Эффективность управленческой деятельности</b>		
-	мониторинг профессиональных и информационных потребностей педагогов (инструментарий контроля деятельности педагогов)	<b>5</b>
-	ведение мониторинга образовательного процесса	<b>5</b>
4	Наличие замечаний на санитарно-техническое состояние рабочего места, помещений и оборудования	<b>-5</b>
5	Наличие обоснованных жалоб	<b>-5</b>
6	Наличие замечаний на соблюдение условий содержания имущества (инвентаря)	<b>-5</b>
7	Наличие замечаний на нарушения: -исполнительской дисциплины -правил внутреннего трудового распорядка ДООУ; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности; -должностной инструкции	<b>-5</b> <b>-5</b> <b>-5</b> <b>-5</b> <b>-5</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>60 баллов</b>

Наименование должности: **главный бухгалтер**

	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Баллы (max)</b>
<b>Обеспечение организации бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности</b>		
-	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций	<b>5</b>
-	Эффективная организация учета и отчетности	<b>5</b>
-	Своевременное формирование учетной политики с учетом изменений нормативно-правовых актов	<b>5</b>
-	Эффективное использование и распределение средств фонда оплаты труда	<b>5</b>
-	Качество составления ежеквартальной бюджетной отчетности	<b>5</b>
-	Своевременное освоение бюджетных ассигнований	<b>5</b>
-	Овладение и использование современных компьютерных технологий, позволяющих достигать качественного выполнения финансовой деятельности	<b>7</b>
<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		
-	Качественное ведения текущей документации	<b>5</b>
-	Своевременная сдача отчетности	<b>5</b>
4	Работа без больничных листов	<b>7</b>
5	Отсутствие обоснованных жалоб	<b>2</b>
6	Отсутствие замечаний на нарушения: -правил внутреннего трудового распорядка ДОУ; -требований охраны труда; -требований противопожарной безопасности; -должностной инструкции	<b>1</b> <b>1</b> <b>1</b> <b>1</b>
	<b>ИТОГО:</b>	<b>60 баллов</b>

Приложение №14  
к Положению об оплате труда  
и стимулирующих выплатах

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	42290	39728	37037	31784	29091
2.	Общеобразовательные учреждения	49872	46699	43643	37401	34228
3.	Учреждения дополнительного образования	41314	38753	36180	31054	28481
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	33864	31054	28233	25424
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	42187	35581	33727		
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	399611	36673	33981	31054
7	Муниципальные казенные учреждения	36673	34228	31784		