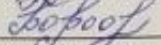


Согласовано:

Председатель Совета МБДОУ

«ДС № 421 г. Челябинска»

 А.А. Бородулин
01.07.2019 г. (протокол № 5)

Утверждено:

Заведующий МБДОУ

«ДС № 421 г. Челябинска»

 Т.Н. Герасимова
Приказ № 40-б от 01.07.2019 г.

Согласовано:

Председатель профкома МБДОУ

«ДС № 421 г. Челябинска»

 И.Г. Михеева
01.07.2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах (далее по тексту Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 421 г. Челябинска» (далее по тексту МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска») разработано в соответствии с Решением Челябинской городской Думы первого созыва от 29.03.2016 №19/18, от 25.08.2015 г. № 12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями.

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников;
- настоящего Положения.

1.4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовых договорах (эффективных контрактах) с работниками.

1.5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска».

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» определяется по профессиональным квалификационным группам в соответствии с Решением Челябинской городской Думы первого созыва от 25.08.2015 г. № 12/23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» (с 01.07.2015 г.). Приложение 4.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы.

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

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям – логопедам;
- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальным руководителям;
- за 25 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: старшему воспитателю, воспитателям, педагогам - психологам.

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

2.5. Об уменьшении объёма педагогической нагрузки, изменении размера оплаты труда и о дополнительной нагрузке, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

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

2.7. Преподавательская работа руководящих и других работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее

характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» по согласованию с профсоюзным органом.

2.8. Месячная заработная плата работника МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

$M_{\text{з.пл.}}$ — месячная заработная плата педагогических работников;

$S_{\text{з.пл.}}$ — ставка заработной платы;

$F_{\text{н.н.}}$ — фактическая нагрузка в неделю педагогических работников в часах;

$N_{\text{ч.}}$ — норма часов педагогической работы в неделю;

$V_{\text{ком.}}$ — выплаты компенсационного характера;

$V_{\text{стим.}}$ — выплаты стимулирующего характера;

$K_{\text{ур.}}$ — уральский коэффициент.

3.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству, при этом объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

3.6. В случаях простоя оплата труда работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» применяется:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.

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

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

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществляется свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения изменения в тарификацию.

4.5. Почасовая оплата труда сторожам производится исходя из годовой нормы рабочего времени согласно приказа Минздравсоцразвития России № 588-н от 13.08.2009 г.

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

Согласно ст.104 ТК РФ учетным периодом для определения размера оплаты труда сторожей является год, в течение которого работник обязан выработать годовой баланс рабочего времени согласно ежегодно составляемого графика рабочего времени.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.4. **Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, устанавливаются в соответствии со ст.147 ТК РФ и результатами специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

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

- на работах с вредными условиями труда - 8 процентов (**приложение 1**).

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

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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».

Руководитель МБДОУ «ДС № 421 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.

5.5. 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» и составляет 15 процентов.

5.6. 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 и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания и увеличения объема выполняемых работ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, 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, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 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 РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), 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 в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

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

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

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

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

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

6. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;
- 6) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения отдельных категорий работников.

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, **приложениями 2,3** к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

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

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

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

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска», показателям эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Работникам МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» устанавливаются следующие размеры и порядок выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)
-------	--	--

		или фиксированная сумма)
1	2	3
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	за сложность, напряженность ¹	100
1.2.	за выполнение особо важных (срочных) работ ²	50
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения ³	100
3	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
3.1.	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
3.2.	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник	10

	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	
4.1.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях ⁴ : - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10 15 20
5	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
5.1.	Педагогическим работникам ⁵ : - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	4 8
5.2.	Работникам МДОУ за присмотр и уход за детьми ⁶ :	15
5.3.	За работу с детьми дошкольного возраста ⁷ : - воспитателям - младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей
6	Выплаты за работу в составе городских методических объединений	20

Примечания:

¹ Ежемесячные выплаты за сложность, напряженность и интенсивность работ устанавливаются работникам МБДОУ приказом заведующего МБДОУ. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления определяются МБДОУ.

Выплаты за сложность, напряженность работ не предусмотрены заместителям заведующего, главному бухгалтеру.

² Выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются работникам МБДОУ приказом заведующего МБДОУ на срок их проведения.

³ **Ежемесячные** выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются приказом заведующего

МБДОУ. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления определяются Советом МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска».

⁴ Выплата за непрерывный стаж работы устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством. Педагогическим работникам **за стаж работы** в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования устанавливается ежемесячная выплата к тарифной ставке (окладу) пропорционально фактически отработанному времени, но не более, чем на одну тарифную ставку, приказом заведующего МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска».

⁵ На основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» педагогических работников предоставляется **ежемесячная выплата по результатам аттестации** пропорционально отработанному времени.

⁶ всем работникам МБДОУ устанавливается **ежемесячная выплата** за присмотр и уход за детьми **в размере 15 %** от должностного оклада на 1 ставку.

⁷ Работающим в МБДОУ воспитателям, младшим воспитателям **за работу с детьми производится ежемесячная выплата** к заработной плате. При работе менее или более чем на ставку заработной платы, выплата насчитывается пропорционально отработанного времени.

При замещении временно отсутствующего работника выплата производится замещающему работнику за фактически отработанное время.

Выплата производится работникам, состоящим в штате дошкольного образовательного учреждения по основной занимаемой должности.

Основанием для установления выплаты воспитателям, младшим воспитателям является приказ заведующего МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска».

6.7. Размер выплаты (1.1, 2.1) отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины приказом заведующего МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска».

6.8. Выплаты (1.1, 2.1) могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам в соответствии требованиям, предъявляемым к должности.

6.9. При отсутствии достаточных средств (экономии ФОТ) для начисления установленного размера выплаты работникам МБДОУ «ДС №

421 г. Челябинска», размер выплаты корректируется с учетом наличия экономии ФОТ.

6.10. Все вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно:

- выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы;
- учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;
- включаются в среднемесячную заработную плату.

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

7. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска»

7.1. Премирование работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления квалифицированных кадров.

7.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды премирования работников:

- по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска», реализующим программы дошкольного образования;
- единовременное поощрение к юбилейным датам сотрудников (55 лет, 60 лет)

7.3. Для работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» устанавливается следующий размер премиальных выплат по итогам работы:

№ п\п	Премиальные выплаты по итогам работы	Размер премиальных выплат (%) от оклада)
1	2	3
7.3.1.	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, учебный год, календарный год) ¹⁰ ;	100

	За участие в конкурсах и мероприятиях различного уровня По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	150
7.3.2.	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, реализующим программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей ¹¹	30

¹⁰ Размер премии определяется в зависимости от личного вклада каждого работника, объема выполняемых работ. Премии могут быть снижены до 50% или не выплачены работникам полностью в случае:

- нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по охране труда;
- наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника.

¹¹ Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска», реализующих программы дошкольного образования в размере 30% тарифной ставки за выполнение плановых показателей:

- по детодням и дням функционирования не ниже 100%;
- показатель заболеваемости по яслям, саду – не более 1,0. Исключение: ясли на период адаптации (с сентября по декабрь) – не более 1,5; вспышка инфекционных заболеваний, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей (показатель заболеваемости, отсутствие травм).

Выполнение показателей премирования определяется персонально по каждой группе МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска». Выплата премии производится один раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом. Премия работникам начисляется на должностной оклад за фактически отработанное время в размере 30 % тарифной ставки (оклада), раздельно по 10 % за каждый месяц квартала.

8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МБДОУ «ДС № 421 Г. ЧЕЛЯБИНСКА», ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Заработная плата заведующего, заместителей заведующего, главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад заведующего МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» определяется трудовым договором (эффективным контрактом) и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

8.3. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства.

8.4. Группа по оплате труда заведующего МБДОУ утверждается приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

8.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре (эффективном контракте).

8.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

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

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

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

8.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (эффективном контракте), 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».

8.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» и средней заработной платы работников МБДОУ «ДС № 421 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.

8.10. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

8.11. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» принимается Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

8.12. Должностные оклады заместителя руководителя по воспитательно - методической работе, по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска».

8.13. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем МБДОУ «ДС № 421 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, и закрепляются в трудовом договоре (эффективном контракте).

8.14. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем МБДОУ «ДС № 421 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.

8.15. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

9. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска»

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

Максимальный размер материальной помощи в соответствии с действующим порядком установлен из расчета не более двух должностных окладов на каждого работника в год.

9.2. Материальная помощь работникам МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» оказывается на:

- приобретение дорогостоящих лекарств;
- похороны близких родственников;
- в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
- а также в не предусмотренных обстоятельствах по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.3. При стаже работы на момент выплаты до 1 года материальная помощь работникам МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» оказывается в размере 50 % должностного оклада работника.

9.4. При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска».

9.5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска».

9.6. При недостатке соответствующих финансовых средств устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи на:

1. Похороны близких родственников;
2. В связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
3. Приобретение дорогостоящих лекарств;
4. Не предусмотренные обстоятельства по согласованию с профсоюзным комитетом.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» утверждается руководителем МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска», размере должностного оклада и другую информацию.

Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» в фонде оплаты труда (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска».

Основной персонал МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска», включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска».

10.2. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» 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.

10.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

10.4. Положение принимается на Совете МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» большинством голосов и вступает в силу со дня подписания.

10.5. По представлению руководителя МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска» в Положение могут вноситься изменения, которые утверждаются на заседании Совета МБДОУ «ДС № 421 г. Челябинска»

10.6. Срок действия данного Положения ограничен сроком действия коллективного договора.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда для предоставления выплаты компенсационного характера

№ п/п	Должность	% доплаты к ставке, окладу
1.	Повар	8
2.	Главный бухгалтер	8
3.	Заместитель главного бухгалтера	8
4.	Бухгалтер	8
5.	Заместитель заведующего по ВМП	8
6.	Уборщик служебных помещений	8
7.	Подсобный рабочий	8
8.	Контрактный управляющий	8

Основание: карты специальной оценки труда, Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах раздел 5, п.5.4

Приложение № 2 к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

Категория работников	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплаты стимулирующего характера (% от оклада)
Педагогические работники	Сложность и напряженность работы	100%
	-подготовка и участие в мероприятиях района, города (выступления, выставки и др.)	10%
	-подготовка участников конкурсов, соревнований и др.	10%
	-превышение плановой наполняемости группы (фактическая наполняемость- если: более 16 чел.	
	свыше 10 смен в мес.	10%
	свыше 5 смен в мес.	5%
	сад: более 21 чел. свыше 15 смен в мес	
	свыше 10 смен в мес	10%
		5%
	- работа с родителями по вопросам своевременной оплаты за детский сад (отсутствие родит. задолженности)	10% (ежемесячно)
Педагог, ответственный по приказу	- создание условий для прогулок детей (в зимнее время года, в период субботников, для летнего отдыха)	15%
	- за работу с детьми с ОВЗ	5% (ежемесячно)
	-своевременное размещение достоверной информации на официальном сайте ДОУ	10% (ежемесячно)

воспитатели групп раннего возраста	- за работу в период адаптации детей	10% (август-октябрь)
младшие воспитатели	-помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса с детьми - за работу с детьми с ОВЗ - работа в условиях отсутствия горячей воды (во время опрессовки системы)	10% (ежемесячно) 10% (ежемесячно) 10% (в холодное время года)
обслуживающий персонал	- помощь ясельным группам в одевании на прогулку - подготовка ДООУ к новому уч. году	10% (ежемесячно) 20% (август)
повара	-превышение плановой наполняемости, доп. места	30% (ежемесячно)
дворник	- работа в сложных погодных условиях (снежные заносы и пр.); - подготовка территории к летне-оздор. кампании	60% 100%
заведующий складом	- осуществление закупок продуктов питания согласно ФЗ 44-ФЗ -контроль за приемкой и экспертизой продуктов питания	20% 20% (ежемесячно)
сторожа уборщик помещений	-обслуживание большого объема площадей здания	50% (ежемесячно)
работник (ответственный по приказу)	-ведение табелей рабочего времени сотрудников и табеля питания сотрудников	100% (ежемесячно)
работник (ответственный по	- выполнение обязанностей старшего по пищеблоку	30% (ежемесячно)

приказу)		
бухгалтерия (за искл. глав. бухгалтера)	- анализ поступления и расходования внебюджетных средств МБДОУ - детализация программ по бухгалтерскому учету - внедрение новых форм и методов ведения учета и контроля - выполнение мероприятий по укреплению финансовой дисциплины МБДОУ - работа с родителями по устранению задолженности по родительской оплате	20% (ежемесячно) 30% (ежемесячно) 20% (ежемесячно) 50% (ежемесячно) 30% (ежемесячно)
программист	- обслуживание программного обеспечения в соответствии с современными требованиями	100% (ежемесячно)
инструктор по гигиеническому воспитанию	- организация инд. работы с семьей по вопросам зорovesбережения - организация контроля за безопасностью ж/д детей во время проведения прогулок - эффективное взаимодействие со специалистами поликлиники - орг-ция работы с семьей в период адаптации	20% 30% (ежемесячно) 30% 20% (ежемесячно)
контрактный управляющий	- документальное обоснование закупок, товаров, работ и услуг - своевременное размещение информации о закупках в системе ЕИС, МИС	50% (ежемесячно) 50% (ежемесячно)
	Выполнение особо важных (срочных) работ	50%
все работники	- оперативное исполнение работ по улучшению финансово-хозяйственной деятельности - оперативное исполнение работ, направленных на развитие МБДОУ, повышение его статуса	20% 30%

Приложение № 3 к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

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

Категория работников	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплаты стимулирующего характера (% от оклада)
Педагогические работники	Личный вклад работника в достижение эффективности работы МДОУ - применение современных образовательных, информационных технологий в образовательном процессе - авторство учебно-методических разработок - результативность участия в конкурсах, соревнованиях (призер) -наличие публикаций (из опыта работы) в районном, городском, областном, федеральном сборнике; на сайтах - выступления на методических мероприятиях (конференциях, конкурсах, семинарах, мастер-классах МБДОУ, района, города -предметно-развивающая среда групп, кабинетов, залов (изменения) -активность детей в мероприятиях, конкурсах, акциях: количество детей, которые приняли участие в районных, городских, областных, Российских мероприятиях и стали лауреатами/победителями - взаимозаменяемость сотрудников (исключение: воспитатель за воспитателя логопед гр.)	100% 5% (ежемесячно) 20% 10% (по результатам участия) 10% 5% -МБДОУ 10%-р-н, город 10% (ежеквартально) 10%-победители 5% -лауреаты от 7 до 15 смен- 5%; от 16 смен и более – 10%

	- руководство районным методическим объединением (РМО)	10 % (ежемесячно)
Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель	- руководство методическим объединением МБДОУ -своевременная и качественная сдача отчетов, информации в методическую службу СП МКУ ЦОДОО, Комитета по делам образования -результаты организации и контроля учебно-воспитательного процесса (тематический, итоговый) -компетентность работника в принятии управленческих решений -качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МБДОУ (Педагогический совет, Совет МБДОУ) -результаты аттестации педагогических работников МБДОУ	15 % (ежемесячно) 10 % (ежемесячно) 15 % (в соответствии с годовым планом работы) 10% (по степени важности принятого решения) 15 % (по результатам проведения) 20% (по результатам учебного года)
Заместитель заведующего по АХР	-обеспечение выполнения лицензионных требований -качество подготовки и проведения ремонтных работ -организация работ по благоустройству (озеленение – лето, уборка снега - зима) территории МБДОУ, ее безопасность -экономия тепло-, электро-, водоресурсов -качество ведения отчетной	20% (ежемесячно) 30% (на время ремонтов) 20% (ежемесячно) 20% (ежемесячно) 10%

	документации (книг складского учета) -исполнительская дисциплина, своевременная сдача отчетов, сведений в вышестоящие инстанции - соблюдение законодательства (по итогам проверок надзорных органов) - отсутствие обоснованных жалоб, замечаний вышестоящих инстанций - обоснованность заключения договоров с поставщиками	(ежемесячно) 10% (ежемесячно) 10% 10% 20%
Главный бухгалтер, работники бухгалтерии	-отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности; -отсутствие замечаний по результатам проверок, отчетам -своевременное освоение бюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности -эффективное использование денежных средств при размещении заказов на поставки товаров, работ, услуг -отсутствие необоснованной кредиторской/ дебиторской задолженности	30% (ежемесячно) 30% (ежемесячно) 30% (ежемесячно) 20% (ежемесячно) 20% (ежемесячно)
Контрактный управляющий	-своевременное планирование закупок -своевременное осуществление закупок, товаров, работ и услуг для обеспечения нужд учреждения	50% (ежемесячно) 50% (ежемесячно)
Учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал	- содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение комфортных условий (утепление окон, состояние коммуникаций, эстетичность рабочего места)	10% (ежемесячно)

	-творческая инициатива -взаимозаменяемость сотрудников -соблюдение режима питания (графика выдачи пищи) - соблюдение норм питания и технологии приготовления пищи - соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования - рациональное использование энерго- и водоресурсов -отсутствие замечаний по результатам контроля -оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок - пошив костюмов, изготовление атрибутов, ремонт мягкого инвентаря -соответствие территории требованиям СанПиН - контроль соблюдения условий договора - качественная приемка товара - экспертиза товара	10% (ежемесячно) от 7 до 10 смен- 5%; от 11 смен и более – 10% 10% 20% 5% 5% 10% 10% 100% 50% 20% 20% 20%
Программист	- качественное и своевременное обслуживание оргтехники	100% (ежемесячно)
Инструктор по гигиеническому воспитанию	- ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образ. процессе - работа с персоналом ДОО (медосмотры, направления на прививки, контроль за своевременным	30% (ежемесячно) 10%

	гигиеническим обучением и др.) - сменность материала в родительских уголках, уголках здоровья, составление сан. бюллетеней) - организация контроля выполнения СанПиН работниками МБДОУ, работа санитарного поста - уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)	10% (ежемесячно) 50% (ежемесячно) 50% (ежемесячно)
Все работники МБДОУ	- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ - участие в общественных и творческих мероприятиях МБДОУ, района, города (субботники, утренники, выставки, смотры, конкурсы, спортивные соревнования) - достижение высокого качества образования (по рез-там уч.года)	10% 10% 10% (август)

Приложение № 4 к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	дворник, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша	4110

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	повар, плотник	4630

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4580

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	художник	5200
2 квалификационный уровень	заведующий складом	5410

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности
служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	программист; специалист по охране труда	6240
3 квалификационный уровень	бухгалтер первой внутри должностной категории	6860
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	7900

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5720

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических
работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9600
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	11300
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	12800
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	15100

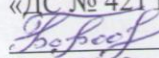
**Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и
фармацевтический персонал»**

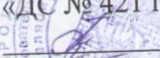
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	инструктор по гигиеническому	5500

уровень	воспитанию	
---------	------------	--

Размеры окладов, не отнесенных к профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	контрактный управляющий	6550

Согласовано:
Председатель Совета МБДОУ
«ДС № 421 г. Челябинска»
 А.А. Бородулин
29.10.2019 г.

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«ДС № 421 г. Челябинска»
 Т.Н. Герасимова
29.10.2019 г.

Согласовано:
Председатель профкома МБДОУ
«ДС № 421 г. Челябинска»
 И.Г. Михеева
29.10.2019 г.

Изменение № 1 в Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах

В соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019 г. № 3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» с 01.09.2019 г. увеличены должностные оклады и заработная плата на 4,3% работникам муниципальных учреждений отрасли «Образование», на которых не распространяются указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

На основании вышеизложенного в главу 2 пункт 2.1. Приложение № 4 Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах внести следующие изменения:

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	дворник, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша	4287

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	повар, плотник	4830

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4777

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	художник	5424
2 квалификационный уровень	заведующий складом	5643

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	программист; специалист по охране труда	6509
3 квалификационный уровень	бухгалтер первой внутри должностной категории	7155
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	8240

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5966

Размеры окладов, не отнесенных к профессионально-квалификационным
группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	контрактный управляющий	6832