

ИЗМЕНЕНИЕ №1 К ПОЛОЖЕНИЮ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска»

В соответствии с изменениями в решении 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», Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска» читать в новой редакции:

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» (далее по тексту Положение МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска») определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- Трудового кодекса РФ;
- Федерального закона РФ «О минимальном размере оплаты труда» от 10.06.2000 г. № 82-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Федерального закона РФ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда»;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; -единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017г. № 11;

-отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021-2023 годы от 29.12.2020г.;

- методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017г. № ВП1992/02;

-Решение Челябинской городской думы от 26.10.2010 года № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (с изменениями)

- Приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 “Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность”;

- Устава МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и является основополагающим документом при начислении заработной платы работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.3. Изменения в Положение МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» вносятся в установленном законодательством порядке.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и призвана обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Система оплаты труда МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» обеспечивает зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда; при этом позволяет установить равную оплату за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации- различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

1.6. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) настоящего Положения;
- 8) мнения представительного органа работников.

1.7. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада согласно решению Челябинской городской Думы) работника, постоянные выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре, эффективном контракте или в дополнительном соглашении к нему).

1.8. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

1.9. Условия и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, муниципального образования «город Челябинск», решений Челябинской Городской Думы, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» формируется из объема средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

2.2. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на выплаты стимулирующего характера.

2.3. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» устанавливается в размере 40 процентов (в соответствии с приказом Комитета по делам образования города Челябинска от 27.04.2024г. № 1196-у).

2.4. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливается в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", может корректироваться в связи с принятием новых решений как муниципалитетом, так и Челябинской городской Думой или российским законодательством (например, инфляционные поправки и т.д.).

2.5. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы- на основе ставок заработной платы.

2.6. Ставка заработной платы (должностной оклад) устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.10.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговаривается в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями):

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

- 20 часов в неделю - учитель-логопед, учитель-дефектолог;
- 24 часов в неделю – музыкальный руководитель;
- 25 часов в неделю – воспитатель группы компенсирующей направленности;
- 30 часов в неделю – инструктор по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитатель общеобразовательной группы.

Норма часов административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

2.7. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке

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

2.9. 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.

2.10. Условия оплаты труда работника МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, вносятся в текст трудового договора (эффективного контракта, соглашения к нему).

3. Порядок исчисления заработной платы

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

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

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

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

$F_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю педагогов 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.

3.2. 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 руководителем МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

3.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, в том числе выбора технологии обучения – дистанционной или электронной) оплата труда работников МБДОУ «ДС № 452 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 № 452 г. Челябинска» применяется при оплате:

- 1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

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

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

4.5. Почасовая оплата труда сторожам производится исходя из годовой нормы рабочего времени, согласно приказу Минздравсоцразвития России от 13.08.2009г. № 588-н. Месячная заработная плата сторожа определяется путем умножения размера ставки

заработной платы на фактически отработанное время и деления полученного произведения на среднегодовую норму рабочего времени (при 40 часовой рабочей неделе).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и муниципального образования «город Челябинск», содержащими нормы трудового права, разделом 5 настоящего Положения и приложением решения Челябинской городской Думы и конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников (соглашения к ним) (приложение №4 настоящего Положения).

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

5.4. Установить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, следующие компенсации: повышение оплаты труда - на 8 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Приложение №4 настоящего положения)

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» в ред. 03.01.1991г. 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» (с изменениями на 04.06.2013года): в размере 8 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). 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.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких

рабочих местах или в таких условиях труда. 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 МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. 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 2013г. № 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-15 %) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи. Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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 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, привлеченным 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 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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.

- Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися:

- выплата за работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах - 20%;

- выплата за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми данного учреждения- 15%;

- выплата за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):

- воспитателям - 3000,00 рублей;
- помощникам воспитателей, младшим воспитателям - 1500,00 рублей;

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 устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени. Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (сложность и напряжённость);
- выплаты за качество выполняемых работ (личный вклад);
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных работников;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

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 №1, №2 к настоящему Положению) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам деятельности за отчетный месяц, квартал, год в процентном отношении к окладам (должностным окладам) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.4. Выплата за выслугу лет 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 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчёте нормативных затрат на оплату труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на

оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.6. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым Учредителем. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются локальными актами МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» - Положением о перечне, размерах и порядке установления стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 452 г. Челябинска».

6.7. Стимулирующая выплата сотрудникам за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается на время выполнения важных (срочных) работ и выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ДОУ, и составляет 50% от должностного оклада и определяется с учётом степени важности и срочности выполняемой работы.

6.8. Установление стимулирующей выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения. Выплата устанавливается за вклад работника в ходе выполнения своих обязанностей и составляет 100% от должностного оклада, в зависимости от степени достижения результатов.

6.9. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплате периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего в соответствии с разработанными показателями, оценивающие эффективность труда работников.

6.10. Премияльная выплата не устанавливается (либо размер премияльной выплаты уменьшается) в следующих случаях:

1. Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, травматизм санитарно-противоэпидемического режима.
2. Несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности.
3. Наличие обоснованных жалоб проверяющих и родителей на низкое качество образовательного процесса с детьми.
4. Невыполнение или некачественное выполнение должностных обязанностей.
5. Нарушение дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка.
6. Нарушение правил сохранности материального имущества образовательного дошкольного учреждения.
7. Представление недостоверных данных в отчетности.
8. Несоблюдение сроков представления отчетности и документов.
9. Невыполнение реализуемой основной общеобразовательной программы дошкольного образования и адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ.
10. Наличие хищений, недовложений и других нарушений по организации питания.

11. Нерациональное расходование бюджетных средств.

12. Наличие предписаний, актов проверяющих органов.

6.11. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска.

7.1. Заработная плата руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя МБДОУ «ДС № 452 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.

7.3. Оценка сложности труда руководителей МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», масштаба управления и особенностей деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска». Показатели оценки сложности руководства МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", может корректироваться в связи с принятием новых решений как муниципалитетом, так и Челябинской городской Думой или российским законодательством (например, инфляционные поправки и т.д.) и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

7.4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска. 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 вышестоящего органа.

7.5. 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

	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200
--	---------------------------------------	-----------	---------------	---------------	---------------	--------

Заведующая МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» имеет III группу по оплате труда.

7.6. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в учреждениях, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (устанавливается в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", может корректироваться в связи с принятием новых решений как муниципалитетом, так и Челябинской городской Думой или российским законодательством (например, инфляционные поправки и т.д.).

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю МБДОУ «ДС № 452 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, на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (по решению ЧГД) и закрепляются в трудовом договоре (эффективном контракте, соглашении к ним).

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (устанавливается в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", может корректироваться в связи с принятием новых решений как муниципалитетом, так и Челябинской городской Думой или российским законодательством (например, инфляционные поправки и т.д.). Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и его руководителя. Выплаты стимулирующего характера

руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 452 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.

7.9. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска-Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» от приносящей доход деятельности.

7.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (соглашении к нему), заключаемом на основе типовой формы трудового договора (эффективного контракта), дополнительного соглашения к нему.

7.11. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска.

7.12. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

7.13. Должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

7.14. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МБДОУ «ДС № 452 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 МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (устанавливается в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска", может корректироваться в связи с принятием

новых решений как муниципалитетом, так и Челябинской городской Думой или российским законодательством (например, инфляционные поправки и т.д.) и закрепляются в трудовом договоре (эффективном контракте, соглашении к ним).

7.15. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» устанавливаются заведующим МБДОУ «ДС № 452 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 МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (решение Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23, от 27.02.18. № 38/22). Премияльные выплаты по итогам работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» в соответствии с критериями (см. Приложение №5)

7.16. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 452 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.

8. Оказание материальной помощи работникам.

8.1. Оказание материальной помощи работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» производится из фонда экономии заработной платы.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- заболевание (со стойкой временной нетрудоспособностью)-4000 руб.
- на оздоровление-4000 руб.
- смерть близких родственников-13000 руб.
- в случае стихийного бедствия (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства)-4000 руб. (Приложение № 2 настоящего Положения).

8.3. Работник подает заявление на имя заведующего с указанием причины для оказания материальной помощи, подтвержденной соответствующими документами (копиями документов).

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере сотрудникам образовательного учреждения производится по согласованию с председателем профкома, принимается заведующим (с указанием суммы на заявлении) и оформляется приказом.

8.5. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» утверждается заведующим МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц учреждения.

9.2. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений. Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», целей деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», а также их непосредственные руководители. Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» целей деятельности МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска», 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 МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска».

9.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых МБДОУ «ДС № 452 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.

9.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

9.5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МБДОУ «ДС № 452 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

**Перечень профессий и должностей и размеры окладов , устанавливаемых
работникам МБДОУ « ДС № 452 г. Челябинска»**

1.Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Сторож, дворник, плотник, кладовщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, машинисту по стирке белья и ремонту одежды, кастелянше	6310

2.Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Сторож, дворник, плотник, кладовщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, машинисту по стирке белья и ремонту одежды, кастелянше	6310

3. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	повар	6980

4.Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	8040

5.Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, специалист по охране труда, бухгалтер, программист, контрактный управляющий	8460

6.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11760
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	15680
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; учитель-логопед, тьютор	18480

7.Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа « Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	9085

8. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7955

9. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8255

Должностные оклады руководителей

Тип образовательного учреждения	Размеры должностных окладов					
	высшая	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения		47 365	44 500	41 485	35 600	32 585

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 452 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 сложность, напряженность	100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
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 соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	10

4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет:	
	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы по основной занимаемой должности и по основному месту работу:	
	- от месяца до 1 года	5
	- от 1 года до 3 лет	10
	- от 3 до 5 лет	15
	- от 5 лет и выше	20
2)	Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в п.1 настоящего пункта) за стаж работы в отрасли, при стаже работы:	
	- от 1 месяца до 5 лет	5
	- от 5 до 10 лет	10
	- от 10 до 15 лет	15
	- от 15 лет и выше	20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	Педагогическим работникам:	
	- за I квалификационную категорию	20
	- за высшую квалификационную категорию	30
6.	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год при стаже работы:	
	- 1 год	60 000 руб.
	- 2 год	100 000 руб.
	- 3 года	140 000 руб.
7.	Премияльные выплаты:	
1)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100%
2)	По итогам работы за отчетный период	150
3)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	200
	Материальная помощь	
	При наличии экономии средств по фонду оплаты труда	
	-заболевание (со стойкой временной нетрудоспособностью);	4000 руб.
	-на оздоровление;	4000 руб.
	-смерть близких родственников;	13000 руб.
	-в случае стихийного бедствия (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства);	4000 руб.

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

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

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 452 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
	За выполнение особо важных (срочных) работ (Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается сотруднику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение для дошкольного учреждения требующее высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда. Данная надбавка может быть установлена за выполнение срочных и важных заданий требующих оперативности)	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения; - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения;	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки : - «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	до 100

	различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	
4.	Премияльные выплаты	
	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

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

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

1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – комитет 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.

**Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам МБДОУ ДС № 452**

Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера, %
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: • поварам • шеф-повару • подсобному рабочему • кладовщику	В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.	8% от оклада 8% от оклада 8% от оклада 8% от оклада
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) • всем работающим	В соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15% от заработной платы
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: • совмещении профессий (должностей); • расширении зон обслуживания; • исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; • за работу в выходные или нерабочие праздничные дни; • за работу в ночное время (сторожам); • за сверхурочную работу; • за специфику работы в коррекционных группах: -с нарушением интеллекта; -с задержкой психического развития	В соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации	по соглашению сторон в размере должностного оклада или минимальной оплаты труда 35% от оклада 20% от оклада

За работу с детьми дошкольного возраста		
-воспитателям -младшим воспитателям, помощникам воспитателей, пропорционально отработанному времени		3000 руб. 1500 руб
За 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%

Показатели премирования работников МБДОУ ДС КВ № 452

№ п/п	Категории работников	Показатели премирования	Размер премии в %
1.	Зам. зав. по АХР	• результаты финансово-экономической и хозяйственной деятельности за истекший финансовый год; • результаты приема МБДОУ к новому учебному году и отопительному сезону; • показатели исполнительской дисциплины (соблюдение графика отчетности); • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций и инвентаризации. • соблюдение инструкций по охране труда	до 100% должностного оклада
2.	Зам. зав. по УМР	• творческое внедрение новейших технологий в практику; • итоги работы по управлению повышения профессионального уровня педагогов (количество аттестуемых педагогов за учебный год); • результаты участия МБДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях; • результаты исполнения образовательного мониторинга МБДОУ; • показатели исполнительской дисциплины; • соблюдение инструкций по охране труда	до 100% должностного оклада
3.	Главный бухгалтер	• результаты финансово-экономической и хозяйственной деятельности за истекший финансовый год; • результаты приема МБДОУ к новому учебному году и отопительному сезону;	до 100% должностного оклада

		• внедрение новейших технологий в практику; • показатели исполнительской дисциплины (соблюдение графика отчетности); • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций и инвентаризации. • соблюдение инструкций по охране труда •	
4.	Инструктор по гигиеническому воспитанию	• выполнение натуральных норм питания детей; • уровень заболеваемости; • сбалансированность питания детей в МБДОУ; • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; • процент функционирования МБДОУ; • результаты проведения медицинских осмотров сотрудников МБДОУ; • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; • показатели исполнительской дисциплины; • соблюдение инструкций по охране труда	до 150% должностного оклада
5.	Специалисты: учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель инструктор по физической культуре	• творческое внедрение новейших технологий в практику; • результаты участия МБДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях; • результаты исполнения образовательного мониторинга МБДОУ; • показатели исполнительской дисциплины; • соблюдение инструкций по охране труда.	до 100% должностного оклада
6.	Воспитатель	• процент функционирования группы; • результаты участия МБДОУ в районных, городских, областных смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях;	до 100% должностного оклада

		• результаты исполнения образовательного мониторинга группы (диагностика); • творческое внедрение новейших технологий в практику; • своевременность внесения родителями группы оплаты за пребывание детей в МБДОУ; • итоги выпуска детей в школу; • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима; • соблюдение инструкций по охране труда; • показатели исполнительской дисциплины	
7.	Младший воспитатель, помощник воспитателя	• результаты проверок санитарного состояния групповых помещений; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда • соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;	до 150% должностного оклада
8.	МОП (сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, плотник, уборщик территории, машинист по стирке и ремонту спец. одежды)	• результаты приема МБДОУ к новому учебному году и отопительному сезону; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда • результаты проверок санитарного состояния	до 200% должностного оклада
9.	Делопроизводитель, инспектор по кадрам бухгалтер, юрисконсульт, программист	• отсутствие замечаний по направлениям деятельности; • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда; •	до 150% должностного оклада
10.	Работники пищеблока: шеф-повар, повар,	• результаты проверок санитарного состояния помещения пищеблока;	до 200%

	кладовщик, подсобный рабочий	• результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда; • соблюдение санитарно- эпидемиологического режима;	должностного оклада
11.	Кастелянша	• результаты проверок санитарного состояния помещения прачечной и склада; • результаты проверок вышестоящих надзорных организаций; • показатели исполнительской дисциплины • соблюдение инструкций по охране труда; • соблюдение санитарно- эпидемиологического режима;	до 200% должностного оклада

Причины невыплаты премий:

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

- нарушения работником финансовой, налоговой дисциплины;
- нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения по решению руководителя учреждения;
- нарушения работником трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей, в случае травм, премия снимается на 100%;
- проработавшим неполный месяц, в связи с приемом на работу;
- проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением;
- хищения.

**Определение выплаты стимулирующего характера
за личный вклад работника
в достижение эффективности работы МБДОУ ДС КВ № 452**

Размер выплаты стимулирующего характера за личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ ДС КВ № 452 определяется на основании рекомендаций Совета МБДОУ ДС КВ № 452 по результатам Мониторинга деятельности работника в рамках фонда оплаты труда:

- 100% от базовой ставки – высокий уровень 160 баллов
- 80% от базовой ставки - оптимальный уровень 100-130 баллов
- 50 % от базовой ставки – хороший уровень 60-80 баллов
- 30% от базовой ставки - достаточный уровень 40-50 баллов
- 20% от базовой ставки - средний уровень 30-35 баллов
- 5 % от базовой ставки - удовлетворительный уровень не менее 25 баллов

Мониторинг деятельности педагогического работника (воспитателя)

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы воспитания и обучения в возрастной группе дошкольного учреждения на основе мониторинга	1-10
2.	Охрана жизни и здоровья детей (показатель заболеваемости)	1-10
3.	Отсутствие детского травматизма	1-10
4.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - уровень дошкольного учреждения	1-10
5.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - муниципальный уровень	1-10
6.	Участие детей группы дошкольного учреждения в смотрах - конкурсах различных уровней	1-10
7.	Эффективность работы с родителями по результатам анкетирования	1-10
8.	Оказание дополнительных образовательных услуг (охват детей дополнительными образовательными услугами)	1-10
9.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на уровне учреждения	1-10

10	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на муниципальном уровне	1-10
11.	Участие в благоустройстве территории	1-10
12.	Создание предметно развивающей среды	1-10
13.	Выполнение дней функционирования	1-10
14.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
15.	Участие в жизни коллектива	1-10
16.	Творческое внедрение опыта	1-10
17.	Соблюдение санэпидемирежима	1-10
18.	Ответственность	1-10
19.	Дисциплинированность	1-10
20.	Отсутствие больничных листов	1-10
21.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
22.	Охват воспитанников мероприятиями	1-10

Мониторинг деятельности учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Результаты проверок санитарного состояния	1-10
2.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
3.	Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	1-10
4.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
5.	Участие в благоустройстве территории	1-10
6.	Участие в создании предметно развивающей среды	1-10
7.	Выполнение дней функционирования	1-10
8.	Участие в жизни коллектива	1-10
9.	Соблюдение сан.эпид.режима	1-10
10.	Ответственность	1-10
11.	Дисциплинированность	1-10
12.	Работа без больничного листа	1-10

Мониторинг деятельности младшего обслуживающего персонала

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Результаты проверок санитарного состояния	1-10
2.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
3.	Отсутствие детского травматизма	1-10
4.	Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
6.	Выполнение 20-дневного меню	1-10
7.	Соблюдение технологии приготовления пищи	1-10
8.	Соблюдение графика выдачи пищи	1-10
9.	Участие в благоустройстве территории	1-10
10.	Участие в создании предметно развивающей среды	1-10
11.	Выполнение дней функционирования	1-10
12.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
13.	Участие в жизни коллектива	1-10
14.	Соблюдение сан.эпид.режима	1-10
15.	Ответственность	1-10
16.	Дисциплинированность	1-10
17.	Отсутствие больничных листов	1-10

Мониторинг деятельности инструктора по гигиеническому воспитанию

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Результаты проверок санитарного состояния	1-10
2.	Соблюдение инструкции по охране труда	1-10
3.	Отсутствие детского травматизма	1-10
4.	Результаты проверок вышестоящих надзорных организаций	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10

6.	Выполнение 20-дневного меню, сбалансированность питания детей	1-10
7.	Выполнение натуральных норм питания детей	1-10
8.	Уровень заболеваемости	1-10
9.	Оздоровительная работа	1-10
10.	Результаты проведения медицинских осмотров детей	1-10
11.	Результаты проведения медицинских осмотров сотрудников	1-10
12.	Процент функционирования МБДОУ	1-10
13.	Участие в благоустройстве территории	1-10
14.	Участие в жизни коллектива	1-10
15.	Соблюдение санэпидемирежима	1-10
16.	Ответственность	1-10
17.	Дисциплинированность	1-10
18.	Отсутствие больничных листов	1-10
19.	Динамика коррекционной работы	1-10

Мониторинг деятельности музыкального работника, инструктора по физической культуре,

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы по воспитанию (направлению дополнительного образования)	1-10
2.	Призовое место в смотрах-конкурсах районный уровень	1-10
3.	Призовое место в смотрах-конкурсах муниципальный и др. уровень	1-10
4.	Работа с одарёнными детьми	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
6.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационная работа в учреждении.	1-10
7.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и	1-10

	опытно-экспериментальной работе на районном и др. уровне	
8.	Отсутствие детского травматизма	1-10
9.	Охват воспитанников проводимыми мероприятиями	1-10
10.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - районный уровень	1-10
11.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников группы в смотрах - конкурсах - муниципальный уровень	1-10
12.	Динамика результатов коррекционной работы	1-10
13.	Оказание дополнительных образовательных услуг	1-10
14.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
15.	Участие в жизни коллектива	1-10
16.	Творческое внедрение опыта	1-10
17.	Ответственность	1-10
18.	Дисциплинированность	1-10
19.	Участие в благоустройстве территории, создание предметно развивающей среды	1-10
20.	Отсутствие больничных листов	1-10
21.	Соблюдение санэпидемирежима	1-10

Мониторинг деятельности учителя-дефектолога, учителя логопеда.

№ п/п	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Количество баллов
1.	Качество реализации программы по коррекционной работе	1-10
2.	Призовое место в смотрах-конкурсах районный уровень	1-10
3.	Призовое место в смотрах-конкурсах муниципальный и др.уровень	1-10
4.	Выпуск детей в школу	1-10
5.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб).	1-10
6.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационная работа в учреждении.	1-10

7.	Методическая активность педагога, распространение передового педагогического опыта, инновационной и опытно-экспериментальной работе на районном и др. уровне	1-10
8.	Отсутствие детского травматизма	1-10
9.	Динамика результатов коррекционной работы	1-10
10.	Оказание дополнительных образовательных услуг	1-10
11.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	1-10
12.	Участие в жизни коллектива	1-10
13.	Творческое внедрение опыта	1-10
14.	Ответственность	1-10
15.	Дисциплинированность	1-10
16.	Участие в благоустройстве территории, создание предметно развивающей среды	1-10
17.	Отсутствие больничных листов	1-10
18.	Соблюдение санэпидемирежима	1-10

**Мониторинг деятельности бухгалтера, специалиста по кадрам,
делопроизводителя, программиста, контрактного управляющего, заместителей
заведующего, главного бухгалтера**

№ п/п	Показатели	Количество баллов
Заместитель заведующей по учебно-методической работе		
1.	Результаты проверок вышестоящих организаций	1-10
2.	Активное участие воспитанников в соревнованиях, творческих конкурсах, фестивалях	1-10
3.	Рост призовых мест в конкурсах.	1-10
4.	Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников, отсутствие травматизма.	1-10
5.	Положительные результаты реализации целевых программ по вопросам воспитания	1-10
6.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя заведующего по УВР по результатам тематических и оперативных проверок.	1-10
7.	Профессиональный рост воспитателей (по результатам аттестации кадров, участия педагогических работников в научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства)	1-10
8.	Внедрение инновационных технологий в учебный процесс МБДОУ ДС КВ № 452	1-10
9.	Результаты подготовки к новому учебному году, к летней оздоровительной работе.	1-10
10.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб)	1-10
11.	Соблюдение инструкций по охране труда.	1-10
12.	Отсутствие больничных листов.	1-10
13.	Дисциплинированность	1-10
14.	Ответственность	1-10
15.	Участие в жизни коллектива	1-10
Заместитель заведующей по административно-хозяйственной части		
1.	Качественная подготовка учреждения к учебному году	1-10

2.	Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических служб и охраны труда	1-10
3.	Работа по благоустройству здания и территории, принадлежащей учреждению	1-10
4.	Эффективность работы по обеспечению сохранности имущества учреждения.	1-10
5.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса в учреждении	1-10
6.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, общественная работа	1-10
7.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности заместителя заведующего по АХЧ по результатам тематических и оперативных проверок.	1-10
8.	Использование современных технологий в деятельности заместителя по АХЧ	1-10
9.	Соблюдение инструкций по охране труда.	1-10
10.	Отсутствие больничных листов.	1-10
11.	Дисциплинированность	1-10
12.	Ответственность	1-10
13.	Участие в жизни коллектива	1-10
Главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий.		
1.	Отсутствие замечаний по направлениям деятельности бухгалтерии по результатам тематических и оперативных проверок.	1-10
2.	Оперативная подготовка отчётов и анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1-10
3.	Использование инновационных технологий в деятельности бухгалтерии	1-10
4.	Эффективность работы с родителями (отсутствие жалоб)	1-10
5.	Соблюдение инструкций по охране труда.	1-10
6.	Результаты проверок вышестоящих организаций	1-10
7.	Качественная подготовка учреждения к учебному году	1-10
8.	Участие в жизни коллектива	1-10
9.	Ответственность	1-10

10.	Дисциплинированность	1-10
11.	Отсутствие больничных листов	1-10
12.	Эффективность работы по обеспечению сохранности имущества учреждения.	1-10
13.	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	1-10
14.	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения, общественная работа	1-10