Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад с приоритетным осуществлением санитарно - гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур № 267 г. Челябинска»
юр.адрес: 454078 г. Челябинск, ул. Гончаренко, 69-а тел. (351) 256-07-03,
Второе здание : 454078, г. Челябинск, ул. Гончаренко, 75-а тел. (351) 257-36-83,
электронная почта: mdou __267 @ mail.ru

Приложение № 3
К Коллективному договору на 2019 – 2022 г.г.
МБДОУ «ДС № 267 г. Челябинска»

Мнение выборного профсоюзного органа учтено:
Протокол №3
01.11.2019 г.
Председатель ППО ДОУ
_____С.Ю.Горябина

Утверждено:
Заведующий МБДОУ «ДС № 267 г. Челябинска
_____Т.В.Телегина
Приказ № 109-О

СОГЛАСОВАННО:
Председатель Совета Учреждения
_____ Л.М.Гончаренко
01.11.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС №267 г. Челябинска»

I. Общие положения

1.1.Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада с приоритетным осуществлением санитарно - гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур № 267 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска»), (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,
- постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п « О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»,
- решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ « Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Челябинска.,
- «Решение Челябинской городской Думы от 27.02.2018 № 38/22 о внесение изменений в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».
- «Решение Челябинской городской Думы о внесение изменений в решение Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» с изменениями на 22.10.2019 года № 3\15.

1.2. Заработная плата работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ ДС № 267 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.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

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

1.6. Заработная плата работника МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска».

II. Основные условия оплаты труда

2.1.Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 - 4 к настоящему Положению.

2.2. Оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

2.3. Должностной оклад педагогическим работникам МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

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

- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителю-логопеду;
- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю музыкальном руководителю;
- за 30 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю инструкторам по физической культуре;
- за 36 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю педагогам-психологам, социальному педагогу, старшему воспитателю, воспитателям;
- за 25 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю воспитателям комбинированных групп.
- Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.4. Месячная заработная плата работника МБДОУ «ДС № 267 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.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СТОРОЖЕЙ.

1. Учётным периодом для начисления оплаты труда сторожа считать календарный год.
2. График работы сторожей МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» составляется на календарный год.
3. Оплату труда сторожей ежемесячно производить по норме часов текущего месяца.
4. Доплата за работу в ночное время производится работникам не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время, в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 22.07.2008 г. №554 « О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам 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 нерабочий или 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 нормы рабочего времени.

III. Порядок исчисления заработной платы

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;
$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;
$F_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;
$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;
$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;
$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;
$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

3.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогов за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;
- педагогов, для которых МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» является местом основной работы, по проведению занятий по физкультуре с воспитанниками, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.3. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МБДОУ ДС № 267, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается заведующим МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» 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. За время работы в каникулярный период воспитанников, а также в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

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

3.7. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», продолжавшегося не более двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, 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, 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 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.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1.. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)- 15 % - в соответствии со статьей 148 ТК РФ, Законом РФ от 19.02.1993 г.№ 4520-1 « О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 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».
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.4 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 лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 и Типовым положением, установленным Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 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 тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;

на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда - 16, 20, 24 процента.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, 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.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

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 определятся 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 статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

- 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 – 100%.

- доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы – 100%.

- 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 – 100%.

- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

- 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 не менее 20 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.

- 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.

- повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных. производится работникам МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» за специфику работы и рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в отдельных группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах или с отдельным обучающимися – 20%;

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

VI. Виды выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» в объёме расходов, утверждённых в расчёте нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и 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 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам муниципального учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты муниципальных учреждений должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.

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, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.5.Размер выплат стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) отменяется или уменьшается при нехватке ФОТ, при ухудшении качества работы , за несвоевременное выполнение заданий, при нарушении трудовой дисциплины приказом заведующей МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», а так же могут быть увеличены за качество выполненной работы в пределах до 200 % от должностного оклада приказом заведующей МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска».

VII. Условия оплаты труда заведующего МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» , заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата заведующей МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», ее заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя муниципального бюджетного учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в пределах установленного фонда оплаты труда.(приложение № 9)

7.3.. Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им муниципального учреждения, (далее – коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	I	II	III	IV	V
Размеры должностных окладов (рублей)	37527	35253	32865	28203	25814

7.4. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений устанавливается на основе оценки сложности труда на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов, определенным в приложении 5 к настоящему Положению.

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до300	до 200

МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» по количеству баллов относится к группе III.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального бюджетного учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов

местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального бюджетного учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом приложения 7 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

7.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в объёме расходов, утверждённых в расчёте нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности. «Показатели оценки сложности руководства муниципальным дошкольным образовательным учреждением» :

Показатели	Условия	Количество баллов
Количество воспитанников в учреждении (в т.ч. кратковременного пребывания)	Из расчета за каждого воспитанника	0,3
Количество воспитанников , обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам	Дополнительно за каждого воспитанника	0,2
Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	Дополнительно за каждого воспитанника	0,2
Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ОВЗ, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме указанных в п.2)	Дополнительно за каждого воспитанника	0,2
Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	За каждые 50 человек	15
Количество работников в учреждении	За каждого работника	1

	Дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
	Дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
Наличие филиалов, отделений, иных мест осуществления образовательной деятельности	За каждый филиал, отделение	50
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
- спортивного зала		10
- спортивной площадки		15
- бассейна		25
- музея		5
- музыкального зала		5
- прогулочных площадок		5
- кабинета изобразительной деятельности		5
- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
- кабинета логопеда		5
- кабинета психолога		5
- кабинета дефектолога		5
- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета		5
- зимнего сада, экокомнаты		15
- сенсорной комнаты		15
Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20

Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв.метров		30

7.8. Для премиальных выплат по итогам работы руководителям муниципальных учреждений Комитетом по делам образования города Челябинска централизует до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на предоставление субсидий бюджетным учреждениям на выполнение муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Порядок использования централизованных лимитов бюджетных обязательств определяется приказом по СП ЦО ДОО по итогам исполнения целевых показателей эффективности работы руководителя, устанавливаемых Комитетом по делам образования города Челябинска.

7.9. Неиспользованные до конца календарного года централизованные средства распределяются между учреждениями путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений.

7.10. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера МБДОУ «ДС № 267 г. Челябинска» устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

7.11. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» устанавливаются заведующей МБДОУ «ДС № 267 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, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

7.12. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

7.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной зарплаты руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

7.14. Исчисление среднемесячной зарплаты руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.15. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

7.16. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения в пределах выделенных средств.

VIII. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

8.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

8.2. К основному персоналу МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, - воспитатели, старший воспитатель, педагоги дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.

8.3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом, выплаты за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности принимаются в объеме не более 10% от средней заработной платы, начисленной за счет бюджетных ассигнований.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

8.4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8.5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная

численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

8.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

8.7. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

8.8. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 8.2. настоящего Положения.

8.9. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Управлением по делам образования города Челябинска.

IX. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» утверждается заведующим МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

9.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставляемых муниципальным бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объёмов средств, централизованных главным распорядителем средств и используемых ДОУ с учётом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, объёмов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований, могут направляться ДОУ на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться муниципальным учреждением на выплаты стимулирующего характер после внесения изменений в расчёт нормативных затрат.

9.4. Финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципального учреждения, подведомственного Управлению по делам образования города Челябинска, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города.

9.5.Из фонда оплаты труда учреждения работникам МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ ДС оказывается в зависимости от конкретной ситуации при наличии средств экономии фонда заработной платы. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ ДС оказывается на:

- похороны ближних родственников (мужа, жены, детей, родителей);
- смерть работника;
-оплату учёбы на курсах повышения квалификации;
- чрезвычайные случаи (пожар, затопление, кражи, увечья)

-на приобретение лекарств, дорогостоящее лечение, оздоровление работника.

Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» выплачивается в зависимости от стажа работы в данном учреждении. При стаже работы до 1 года материальная помощь не оказывается.

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

9.6. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

9.7 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение №1
к «Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых
работникам МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска»

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксируемая сумма)
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	За сложность, напряжённость	до 100
1.2.	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
1.3.	За руководство методическими объединениями	до 20
1.4.	За качество выполняемых работ;	до 100
1.5.	Премиальные выплаты по итогам работы	до 100
1.6.	за работу в составе городских методических объединений	до 25
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 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	 до 10 до 15
3.2.	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки[2]: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «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	до 10

	преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	
4	Выплаты за непрерывный стаж работы , выслугу лет	
4.1.	Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по лечебной физкультуре, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10 15 20
4.2.	Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных органам управления образованием, при стаже работы: - от 5 года до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше	до 10 до 15 до 20
5	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
5.1.	Педагогическим работникам: -за 2 квалификационную категорию -за 1 квалификационную категорию -за высшую квалификационную категорию	до 10 до 20 до 30
	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях ,муниципальных общеобразовательных учреждениях, муниципальных образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста: - воспитателям - младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей
5.2.	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	15-30
5.3.	За работу с детьми дошкольного возраста в МБДОУ ДС	

	- воспитателям -младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей
6	Премиальные выплаты	
6.1.	По итогам работы за отчётный период	до 100
6.2.	По итогам работы за отчётный период младшему обслуживающему персоналу	до 150
7.2.	Ежеквартальная выплата воспитателям , младшим воспитателям МОУ, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30

1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.
2. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.
3. Выплаты, установленные подпунктами 1, 3 пункта 5 настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.
4. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:
   - при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
   - получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
   - присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
   - присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
   - присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

   При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.
5. Выплаты производятся за счёт средств бюджета, в Порядке и на условиях определённых нормативными документами Правительства Челябинской области.
6. При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисления производятся по одному из них, по выбору работника.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.
8. Выплаты стимулирующего характера, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска». При недостаточности бюджетных ассигнований данные стимулирующие выплаты не устанавливаются.
9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, либо в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено законодательством РФ, в зависимости от качественных и количественных показателей работника установленной по каждой стимулирующей выплате.
10. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются по представлению заведующего МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» и по согласованию с Комиссией, состав которой утверждается приказом заведующего. В комиссию по согласованию включаются представитель профсоюза МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», работник из числа административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала.
11. Установленную работникам МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска» выплату за работу в учреждениях вида- детский сад присмотра и оздоровления не производить заведующей МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», заместителю заведующей по АХР и главному бухгалтеру МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска». Совместителям производить доплату в зависимости от фонда оплаты труда.
12. Стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

2. Установление стимулирующей выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

2.1. Достижение количественных и качественных показателей для МБДОУ «ДС № 267 г. Челябинска», определены муниципальным заданием.

2.2. Исполнение компетенций сотрудников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска», установленных законом РФ « Об образовании»:

- Создание благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности воспитанников, создание развивающей среды с учетом реализуемой программы и планом работы на текущий год.
- Содействие получению дополнительного образования воспитанниками через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в учреждении.
- Осуществление педагогической диагностики по реализуемой программе, отслеживание уровня развития детей.
- Обеспечение комплексной безопасности воспитанников, в целях охраны и укрепления здоровья воспитанников.
- Эффективное использование в образовательном процессе современных образовательных технологий.
- Реализация образовательной программы.
- Достижение высокого качества образования.
- Выполнение лицензионных и аккредитационных требований и показателей.
- Эффективная работа по реализации программы развития ДОУ.
- Участие сотрудника в инновационной (экспериментальной) деятельности.
- Наличие сайта ДОУ, участие сотрудников в обновлении информации.

2.3. Оценка личного вклада работника в достижение эффективности работы ДОУ, осуществляется Комиссией.

2.5. Комиссия рассматривает материалы, подтверждающие эффективность работы сотрудника, в том числе:

- Аналитические материалы, справки по итогам работы, контроля.
- Портфолио сотрудника.
- Участие в конкурсах.
- Подготовка и проведение мероприятий для детей и родителей.
- Качественное и своевременное ведение документации.

2.6. По итогам рассмотрения материалов, подтверждающих эффективность работы сотрудника, Комиссия принимает решение о конкретном размере стимулирующей выплаты и сроке её установления.
2.7. Решение комиссии оформляется протоколом.
2.8. Размер стимулирующей выплаты утверждается приказом заведующего, и составляет до 100% от должностного оклада сотрудника.

3. Установление премиальных выплат

3.1. Премиальные выплаты устанавливаются по итогам работы.
3.2. Премиальные выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска».
3.3. Установление премиальной выплаты производится по результатам оценки качества выполнения должностных обязанностей и целевых показателей эффективности работы сотрудников.
3.4. Оценка эффективности работы сотрудников за отчётный период осуществляется Комиссией.
3.5. Комиссия рассматривает материалы, подтверждающие качество и эффективность работы сотрудника, в том числе:

- Аналитические материалы, справки по итогам работы, контроля.
- Портфолио сотрудника.
- Участие в конкурсах.
- Подготовка и проведение мероприятий для детей и родителей.
- Качественное и своевременное ведение документации.
- Соблюдение требований надзорных служб.

3.6. Качество и эффективность работы сотрудников оценивается по каждому из целевых показателей от 0 до 10 баллов в зависимости от степени достижения результатов.
3.7. Размер премиальной выплаты устанавливается в следующих размерах:
- 100 баллов – 100% от должностного оклада;
- от 80-90 баллов- до 90% должностного оклада;
- от 50-80 баллов – до 80% должностного оклада;
- от 20-50 баллов – до 50% должностного оклада;
- до 20 баллов – до 30 % должностного оклада.

3.8. По решению Комиссии премиальная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) в случае:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно – эпидемиологического режима;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованной жалобы родителей на педагога (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детского травматизма по вине работника;
- злоупотребление больничными листами;
- роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания;

- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МДОУ и на других уровнях;
- некачественного ведения в ведении документации;
- отсутствие результатов работы с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопомощи, конфликтные ситуации);

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

3.10. Каждый работник коллектива приставляется к премии индивидуально.

3.11.Решение комиссии об установлении размера премиальной выплаты оформляется протоколом.

3.12. Размер премиальной выплаты утверждается приказом заведующего.

Целевые показатели качества и эффективности работы сотрудников

Наименование должности	Основание премирования	Баллы
1	2	
Педагогический персонал	1. Создание благоприятных условий, развивающей среды.	До 10
	2. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом. Своевременная подготовка документации по диагностике.	До 10
	3. Своевременное и качественное оформление документации (планы, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний, и.т.д.)	До 10
	4. Подготовка и проведение развлекательных мероприятий для детей и родителей (сценарий, пособия, реквизиты, костюмы, исполнение ролей)	До 10
	5. Внедрение инновационных технологий.	До 10
	6. Участие в конкурсах районного, городского уровня.	До 20
	7. Участие в конкурсах внутри детского сада.	До 20
	8. Качественная координация деятельности помощника воспитателя.	До 10
	9. Участие в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы.	До 10
	10. Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций.	До 10
	11. Соблюдение правил Внутреннего трудового распорядка и санитарно – гигиенических требований.	До 10
	12. Отсутствие задолженности по родительской плате.	До 10
	13. Отсутствие детского травматизма по вине работника.	До 10
	14. Подготовка учреждения к новому учебному году.	До 30
	15. Творческий подход к решению стоящих задач.	До 10
	16. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	До 10
Заместитель заведующего по ВМР	1. Организация работы методического кабинета.	До 10
	2. Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ.	До 10

Старший воспитатель	3. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность. 4. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса. 5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ. 6. Уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля) 7. Внедрение инновационных технологий. 8. Подготовка учреждения к новому учебному году. 9. Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня 10. Творческий подход к решению стоящих задач. 11. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров) 12. Работа с сайтом ДОУ	До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 30 До 10 До 10 До10 До 10
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, заведующий хозяйством	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях. 2. Обеспечение требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ. 3. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля 4. Своевременное обеспечение ДОУ оборудованием, моющими и дезинфицирующими средствами. 5. Высокий уровень организации и контроля за качеством, количеством продуктов, условиями их хранения. 6. Уровень оформления документации. 7. Эффективная работа с младшим обслуживающим персоналом. 8. Своевременное составление отчетности и документации. Организация инвентарного учета имущества ДОУ, проведение инвентаризации имущества. 9. Контроль за сохранностью материальных ценностей, здания, помещений, территории и оборудования участков. 10. Текущий контроль за техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания (групповых ячеек, раздевальных комнат, музыкально-спортивного зала, складских помещений, пищеблока и др.) 11. Контроль за качеством и своевременностью выполнения договорных работ по ремонту, техническому обслуживанию и материально-техническому оснащению ДОУ. 12. Подготовка учреждения к новому учебному году. 13. Творческий подход к решению стоящих задач.	До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 30 До 10

	14. Качественная работа по организации закупок (АРМ). 15. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	До 30 До 10
Инструктор по гигиеническому воспитанию	1. Обеспечение санитарно - гигиенических условий в помещениях ДОУ. 2. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля 3. Контроль за физическим развитием и состоянием здоровья детей. 4. Контроль за организацией питания. 5. Проведение профилактических мероприятий. 6. Оформление тематических выставок. 7. Своевременное и качественное оформление документации. 8. Подготовка учреждения к новому учебному году. 9. Творческий подход к решению стоящих задач. 10. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 10 До 30 До 10 До 10
Обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал.	1. Качественное и своевременное проведение генеральных уборок. 2. Содержание помещений и территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН. 3. Качественное приготовление пищи (повара) 4. Оперативность устранения заявок по устранению технических неполадок. 5. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля 6. Для помощников воспитателя: помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса. 7. Участие в общих мероприятиях (подготовка и проведение праздников, конкурсов, и т.д.) 8. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций. 9. Устранение последствий погодных катаклизмов. 10. Подготовка учреждения к новому учебному году. 11. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций 12. Творческий подход к решению стоящих задач. 13. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	До 10 До 10 До 50 До 30 До 50 До 10 До 10 До 50 До 50 До 50 До 10 До 10 До 10

Работники бухгалтерии, делопроизводитель	1. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов 2. Качественное ведение документации 3. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей 4. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей 5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности 6. Соблюдение графика отчетности 7. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 8. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ 9. Отсутствие дебиторской кредиторской задолженности 10.Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	До10 До 20 До 50 До 10 До 50 До 10 До 10 До 20 До 30 До 10
	за сложность, напряженность	
Воспитатель Воспитатель Воспитатель Профорг Педагог-психолог Старший воспитатель Воспитатель, социальный педагог	За ведение тетради учёта и протоколов больничных листов. За организацию контроля родительской оплаты за содержание ребёнка в ДОУ. За руководство МО За руководство профсоюзной организацией в МБДОУ ДС. За ведение ПМПк За работу с сайтом ДОУ За организацию работы по ОТ	До 10 До 30 До 10 До 10 До 10 До 10 До 10

Установление стимулирующей выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

4.1.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 до 50% от должностного оклада и определяется с учётом степени важности и срочности выполняемой работы.

4.2. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работ, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок на который она устанавливается, определяется приказом заведующего.

Приложение №2
к « Положению об оплате труда
работников МБДОУ «ДС № 267 г.Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих.

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; - дворник; - подсобный рабочий; - сторож; - рабочий по стирке и ремонту спецодежды - уборщик служебных помещений; - кастелянша	4287

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; - повар	4830
2 Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; -плотник.	5747

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности , отнесённые к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 Квалификационный уровень	Делопроизводитель	4777

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности , отнесённые к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 Квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5643

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
3 Квалификационный уровень	Бухгалтер	7155
5 Квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	8240

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 Квалификационный уровень	Младший воспитатель	5966

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности , отнесённые 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	Старший воспитатель;	15100

уровень	Учитель-логопед	

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности , отнесённые к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1Квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	5500

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

Квалификационный уровень	Должности , отнесённые к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
5 Квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6509
5 Квалификационный уровень	Программист	6509

Должностные оклады руководителей

Тип ОУ	Группа по оплате труда в зависимости от количества				
Дошкольные образовательные учреждения	I	II	III	IV	V
	37527	35253	32865	28203	25814