

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 537AB3A0F095DB0D2CDE1078F3927FF2
Владелец: Солнцева Елена Павловна
Действителен: с 09.07.2025 до 02.10.2026

Утверждено:
Заведующий МАДОУ
_____ Е.П. Солнцева

Приложение
к приказу № 124-у
от 21.07.2025г.

Положение

**об оплате труда и стимулирующих выплатах Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 23 г. Челябинска»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах (далее – Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 23 г. Челябинска» (далее – МАДОУ № 23) разработано в соответствии с:

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- Решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»;
- Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;
- Решением Челябинской городской Думы от 22.02.2011г. № 22/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;
- Решением Челябинской городской Думы от 27.03.2012г. № 33/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об

оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

– Решением Челябинской городской Думы от 30.08.2022 N 31/17 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

– Решением Челябинской городской Думы от 22.11.2022 N 34/139 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

– Решением Челябинской городской Думы от 28.03.2023 N 37/14 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

– Решением Челябинской городской Думы от 24.01.2024 N 46/3 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

– Решением Челябинской городской Думы от 29.10.2024 N 3/111 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

– Решением Челябинской городской Думы от 17.12.2024 N 5/21 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

– Решением Челябинской городской Думы от 24.01.2025 N 6/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

– Решением Челябинской городской Думы от 18.07.2025 N 11/3 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

– Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников и применяется для установления единого порядка оплаты труда работников МАДОУ № 23.

2. Система оплаты труда работников МАДОУ № 23, 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 и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников МАДОУ № 23 устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) мнения профсоюзного комитета;
- 7) настоящего Положения.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего муниципального учреждения.
5. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ № 23 по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска" (с учетом изменений и дополнений) (Приложение № 1).
6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в МАДОУ №23 показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ №23.
8. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.
9. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
10. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню "Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня" и в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска" (с учетом изменений и дополнений).
11. Месячная заработная плата работника МАДОУ № 23, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

12. 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.
13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы),

определенную Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

14. Ставка заработной платы педагогическим работникам выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- 1) 18 часов (3,6 часа в день) в неделю - педагогам дополнительного образования;
- 2) 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 3) 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 4) 25 часов в неделю - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии (группы комбинированной направленности);
- 5) 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;
- 6) 36 часов в неделю - старшим воспитателям, воспитателям, педагогам-психологам.

15. Продолжительность рабочего времени инструктора по гигиеническому воспитанию составляет 39 часов в неделю.

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

17. Сменная работа вводится для сторожей в соответствии с графиком сменности, утвержденным заведующим МАДОУ №23 не позднее, чем за 2 месяца до момента вступления его в силу. При составлении графика учитывается мнение представительного органа работников. График работы доводится до сведения работника под роспись не позднее, чем за 2 месяца до момента вступления его в силу. Нормальная продолжительность рабочего времени сторожа не может превышать 40 часов в неделю (суммированный учет рабочего времени за год).

IV. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

18. 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:

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

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

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

$F_{\text{н.н}}$ - фактическая нагрузка в неделю в часах;

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

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

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

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

19. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

20. 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 учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

- 21.** Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.
- 22.** Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 23.** В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАДОУ № 23 осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 24.** Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ № 23 применяется при оплате:
- 1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других 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.
- 25.** 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.
- 26.** 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).
- 27.** Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

- 28.** 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;
- 29.** Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 30.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

31. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03 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» в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) 2 опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Приложение 2).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

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. Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест 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.

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

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с Постановлением 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» и составляет 1,15.

33. 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, привлекающимся 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)

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

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

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

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

– работу в отдельных классах, группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных классах, группах или с отдельными обучающимися (группах комбинированной направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи):

- педагогическому персоналу – 20%:
 - старший воспитатель
 - воспитатель
 - музыкальный руководитель
 - инструктор по физической культуре
 - педагог-психолог
 - педагог дополнительного образования

- учитель-логопед
- учебно-вспомогательному персоналу - 20 %:
 - помощникам воспитателя
- 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:
 - педагогическим работникам – 30%
 - учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 30%
- работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):
 - воспитателям – 3000,00 руб.
 - помощникам воспитателя – 1500,00 руб.

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

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

VII. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

34. 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;
- выплаты учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

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

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

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

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

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

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

36. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате (Приложение №3).

37. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных субсидий, предоставляемой автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

38. Размер выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за сложность, напряженность до 100%;
- за выполнение особо важных (срочных) работ до 50%;
- за руководство профессиональными объединениями 20%;
- за работу в составе городских методических объединений 20%;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

- за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения до 100%, в т.ч.:
- за реализацию программ дополнительного образования 15%;
- за работу с детьми раннего возраста 10%;
- за участие в мероприятиях различного уровня до 100%;
- за профилактику детского дорожно-транспортного травматизма 50%;
- за работу по охране труда 50%;
- за качество выполняемых работ до 100%;

3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:

- «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения 10%;
- «доктор наук» по профилю образовательного учреждения 15%;
- за наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки 10%.

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

4) выплаты за стаж работы в данной должности устанавливаются помощникам воспитателей за стаж работы в данной должности в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, и составляют при стаже работы:

- от 1 месяца до 1 года – 5%;
- от 1 года до 3 лет – 10%;
- от 3 до 5 лет – 15%;
- от 5 лет и выше — 20%.

выплаты за стаж работы в данной должности устанавливаются старшим воспитателям, воспитателям, учителям-логопедам, музыкальным руководителям, инструкторам по

физической культуре, педагогам-психологам, учителям-дефектологам, педагогам дополнительного образования за стаж работы в данной должности в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, и составляют при стаже работы:

а) должности 1-го квалификационного уровня (музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре):

- от 1 месяца до 1 года - 620 рублей
- от 1 года до 3 лет - 1220 рублей
- от 3 до 5 лет - 1830 рублей
- от 5 лет и выше - 2440 рублей

б) должности 2-го квалификационного уровня:

- от 1 месяца до 1 года - 720 рублей
- от 1 года до 3 лет - 1440 рублей
- от 3 до 5 лет - 2440 рублей
- от 5 лет и выше - 3260 рублей

в) должности 3-го квалификационного уровня (воспитателям, педагогам-психологам):

- от 1 месяца до 1 года - 810 рублей
- от 1 года до 3 лет - 1630 рублей
- от 3 до 5 лет - 2440 рублей
- от 5 лет и выше - 3260 рублей

г) должности 4-го квалификационного уровня (старшим воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам):

- от 1 месяца до 1 года - 960 рублей
- от 1 года до 3 лет - 1920 рублей
- от 3 до 5 лет - 2880 рублей
- от 5 лет и выше - 3840 рублей

Выплаты за стаж работы в данной должности устанавливается работникам только по основному месту работы.

Выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

5) премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) до 150%;
- по итогам работы младшему обслуживающему персоналу до 200%;
- по итогам работы среднему медицинскому персоналу до 200%;
- ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням, дням функционирования и проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей – 100%,

Ежеквартальную премию допускается выплачивать ежемесячно при выполнении плановых показателей при наличии соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств.

Ежеквартальная премия выплачивается согласно отчетам по проведению профилактических мероприятий, выполнения плана по детодням и дням функционирования в месяце, следующим за отчетным.

- к Дню дошкольного работника – 5000,00 руб.
- в связи с праздничными датами (23 февраля, 8 марта, 9 мая, Новый год) – 5000,00 руб.

б) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:

- педагогическим работникам за квалификационную категорию:

а) за I квалификационную категорию:

- по должностям 1-го квалификационного уровня (музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре) - 2440 рублей
- по должностям 2-го квалификационного уровня 2880 рублей

- по должностям 3-го квалификационного уровня (воспитателям, педагогам-психологам) - 3260 рублей

- по должностям 4-го, 6-го квалификационных уровней (старшим воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам) - 3840 рублей

б) за высшую квалификационную категорию:

- по должностям 1-го квалификационного уровня (музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре) - 3670 рублей

- по должностям 2-го квалификационного уровня 4320 рублей

- по должностям 3-го квалификационного уровня (воспитателям, педагогам-психологам) - 4890 рублей

- по должностям 4-го, 6-го квалификационных уровней (старшим воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам) - 5770 рублей.

Выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

7) за работу в качестве члена в составе городских методических объединений – 3800,00 руб.

8) выплаты молодым специалистам 1 раз в год при стаже работы:

– 1 год – 60000,00 руб.

– 2 года – 100000,00 руб.

– 3 года – 140000,00 руб.

Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

39. 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 предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

40. 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.

VIII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

41. Зарплата руководителя МАДОУ, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

42. Должностной оклад заведующего МАДОУ определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

43. Оценка сложности труда заведующего МАДОУ, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением.

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т.ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2

4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)		
		дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов <*>, отделений <*>, иных мест осуществления образовательной деятельности <***>		
		за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8		
		за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- 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
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка, теплиц	за каждый вид	20
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15.	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30

Показатели оценки сложности руководства учреждением рассматриваются комиссией отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

44. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя.

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

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда заведующего, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства, по ходатайству структурного подразделения муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности образовательных организаций» (МКУ «ЦОДОО») по Центральному району.

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

46. Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	52216	49057	45734	39246	35923

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления 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 и закрепляются в трудовом договоре.

48. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления 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.

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.

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

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

50. Условия оплаты труда заведующего устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

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

53. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения ниже должностного оклада руководителя этого учреждения на:

–заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе – 10%

–главному бухгалтеру - 30%

–заместителю заведующей по административно-хозяйственной части - 30%,

утверждаются приказом по учреждению и закрепляются в трудовом договоре.

54. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

55. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

56. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляются в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

57. Размер выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главных бухгалтеров:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 50%, в т.ч.:
 - за выполнение особо важных (срочных) работ до 50%
- 2) выплаты за качество выполняемых работ до 100%, в т.ч.:
 - за работу в качестве члена в составе городских методических объединений – 3800,00 руб.;
 - за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения до 100%;
 - за руководство профессиональными объединениями до 20%;
 - за работу в составе городских методических объединений — 25%;
 - за участие в мероприятиях различного уровня до 50%;
 - за работу по профилактике пожарной безопасности до 50%;
 - за работу по охране труда до 50%;
 - за работу по внедрению нового программного обеспечения до 100%;
 - за качество выполняемых работ до 100%;
 - за личный вклад 100%
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:
 - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения 10%;
 - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения 15%;
 - за наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки 10%.

При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.
- 4) премиальные выплаты по итогам работы:
 - по итогам работы за отчетный период до 100%;
 - к Дню дошкольного работника – 10000,00 руб.;
 - в связи с праздничными датами (23 февраля, 8 марта, 9 мая, Новый год) – 10000,00 руб.

IX. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

58. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

59. Изменение размера и условий оплаты труда работников ДОУ осуществляется на основании изменений, внесенных в трудовой договор.

60. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

61. Заработная плата выплачивается работнику на пластиковую карточку.

62. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (коллективным договором, трудовым договором) 10 и 25 числа каждого месяца.

60.1. Сроки выплаты зарплаты в первый месяц работы для вновь принятых работников:

Календарные сроки поступления на работу	Срок первой выплаты заработной платы
С 1-го по 20-е число	25-го числа — одновременно со всеми работниками
С 24-го числа до конца месяца	10-е число — в общие для выплаты зарплаты сроки

Последующие выплаты заработной платы осуществляются в установленные сроки, указанные в п. 60

60.2. При расчете каждой части заработной платы учитывается фактически отработанное время (выполненный объем работы).

Расчет суммы заработной платы за первую половину месяца исчисляется на основе оклада (тарифной ставки) и надбавок к нему (за работу в ночное время по графику и т.п.). При этом выплаты по итогам завершившегося месяца (премия, сверхурочные, надбавки стимулирующего характера) не учитываются.

63. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными нерабочими днями выплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

64. В связи с тем, что МАДОУ является муниципальным предприятием, и операции по расходованию денежных средств производятся через Управление муниципального казначейства Администрации города Челябинска бухгалтерия производит расчет всех сумм, причитающихся работнику в день увольнения, и выписывает заявку на оплату расходов на дату увольнения. Поступление средств на банковскую карту работника осуществляется после проверки заявок и санкционирования оплаты денежных обязательств Управлением казначейства и кассового исполнения в Управлении Федерального казначейства по Челябинской области.

Х. ФОРМИРОВАНИЕ СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

65. С 1 января 2020 года МАДОУ в электронном виде ведёт и представляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приёма на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

66. Сотрудники МАДОУ, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом заведующего МАДОУ. Указанные в приказе сотрудники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

67. Сведения о трудовой деятельности передаются в Пенсионный фонд Российской Федерации в сроки установленные законодательством.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

68. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения 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».

69. 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, по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

70. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставляемых на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием, в соответствии с муниципальным заданием, муниципальных услуг (выполнение работ), объемов средств централизованных главным распорядителем средств, используемых учреждением с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, объемов средств государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться на выплату стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера после внесения изменений в расчет нормативных затрат.

71. Из фонда оплаты труда учреждения работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

72. Материальная помощь выделяется в целях оказания социальной помощи всем работникам МАДОУ № 23 в следующих случаях:

- погребение близких родственников – 5000,00 руб.;
- тяжелое материальное положение – в размере 100% от должностного оклада;
- рождение детей – 5000,00 руб.
- юбилейные даты – 10000,00 руб.

73. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

74. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.

75. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

76. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

77. Источником выплаты материальной помощи является фонд оплаты труда.

78. Выплата материальной помощи производится по заявлению работника.

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

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

Профессиональные квалификационные группы (должностные оклады)**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	7652

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	7938
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8165
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8456
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9818

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8611
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8864

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Бухгалтер ; бухгалтер-ревизор; документовед ; инженер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист) ; инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	9327
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9509
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9967
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10573
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	11472

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя ; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья; секретарь учебной части	8771

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель ; старший вожатый	12231
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования ; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15253
3 квалификационный уровень	Воспитатель ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	17287
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20374

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
3 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебноконсультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	21415

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	10016

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9327
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9509
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	9967
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	10573

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

**Размеры выплат работникам,
занятым на работах с вредными и (или) 2 опасными условиями труда**

Повар – 4%

Подсобный рабочий – 4%

Карты оценки труда

Оценка качества труда воспитателя за

		Показатели измерения	Балл
1	Пополнение и обновление развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с темой	Результат деятельности в итоговом сообщении в чате "Путь к успеху" (Обновление центра, развивающие пособия)	1
2	Привлечение родителей в образовательный процесс	за каждое мероприятие с родителями + публикация в госпаблике ВК Детского сада (фото/видео отчет + текст)	+1
3	подготовка материалов для публикации в госпаблике	за каждый материал для публикации (не более 3 в месяц)	+1
4	Мероприятия по взаимодействию с социумом (благотворительные акции, экскурсии, походы, взаимодействие с социальными партнерами (библиотека, школа, пожарная часть и др.)) в рамках договора сотрудничества с ДОО, план работы	За каждое проведенное мероприятие	+1
5	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнования на уровне ДООУ	За каждое мероприятие, если педагог участвовал в подготовке детей.	+1
6	Участие педагогов/воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнования на различных уровнях (район, город, область, страна) в соответствии с календарем	За каждое мероприятие, если педагог участвовал в подготовке детей.	+1
7	Участие педагогов в методических мероприятиях, конкурсах МАДОУ №23 с представлением опыта работы	За каждое представление опыта работы с предоставлением материалов	+1
8	Участие в районных методических мероприятиях	За каждое представление опыта работы с предоставлением материалов	+1
9	Участие в методических мероприятиях городского, регионального и выше уровней	За каждое представление опыта работы с предоставлением материалов	+2
10	Охват различными формами дошкольного образования детей (кроме узких специалистов)	Количество воспитанников, получающих дополнительные образовательные услуги 25-50% - 2 от 50% - 3	2 3
11	Представление опыта работы в печатном варианте (на уровне ДООУ, в сборниках) (сборник, картотека, методичка)	за каждый представленный продукт	+2
12	Активное участие в реализации проектов и инновационных площадок ДООУ	Участие в проведении проектов (планы работы локаций, центров и т.д.) участие в творческих группах, в РППС ДООУ, участие в разработке проектов.	1
13	Отсутствие пропусков (больничный, отпуск без сохранения, отпуск)	Да	1
14	Посещаемость (кроме узких специалистов)	От 80% и выше от 70 % до 80%	2 1
15	Родительская плата (кроме узких специалистов)	Отсутствие задолженности	1
16	Исполнительская дисциплина	Своевременность и качество сдачи табеля, плана образовательной деятельности, мониторинга и др. документации, отсутствие опозданий, нарушений трудовой дисциплины	+1 -1
17	Удовлетворенность родителей по итогам анкетирования на сайте ДООУ	от 5 родителей + скрины	1
18	Детские травмы	наличие травмы	-100%
19	Жалобы родителей	Отсутствие жалоб наличие жалоб	+1 -1
20	Участие в утренниках, праздниках в качестве ведущих, персонажей не на своей группе	за каждую роль	1
	Итого:		

Оценка качества труда воспитателя младших групп
за _____

		Показатели измерения	Балл
1	Пополнение и обновление развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с темой	Результат деятельности в итоговом сообщении в чате "Путь к успеху" (Обновление центра, развивающие пособия)	1
2	Привлечение родителей в образовательный процесс (мастер-классы и другие мероприятия с родителями, материалы в родительских чатах по адаптации, по программам, консультации для родителей)	за каждое мероприятие с родителями	+1
3	подготовка материалов для публикации в госпаблике	за каждый материал для публикации (от 4 в месяц)	+1
4	Мероприятия по взаимодействию с социумом (благотворительные акции, экскурсии, походы, взаимодействие с социальными партнерами (библиотека, школа, пожарная часть и др.) в рамках договора сотрудничества с ДОО, план работы	За каждое проведенное мероприятие	+1
5	Участие педагогов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на различных уровнях (район, город, область, страна) в соответствии с календарем	За каждое мероприятие.	+1
6	Участие педагогов в методических мероприятиях, конкурсах МАДОУ №23 с представлением опыта работы	За каждое представление опыта работы с предоставлением материалов	+1
7	Участие в районных методических мероприятиях	За каждое представление опыта работы с предоставлением материалов	+1
8	Участие в методических мероприятиях городского, регионального и выше уровней	За каждое представление опыта работы с предоставлением материалов	+2
9	Представление опыта работы в печатном варианте (на уровне ДООУ, в сборниках) (сборник, картотека, методичка)	за каждый представленный продукт	+2
10	Охват различными формами дошкольного образования детей (кроме узких специалистов)	Количество воспитанников, получающих дополнительные образовательные услуги 25-50% - 2 от 50% - 3	
11	Активное участие в реализации проектов и инновационных площадок ДООУ	Участие в проведении проектов (планы работы локаций, центров и т.д.) участие в творческих группах, в РППС ДОО, участие в разработке проектов.	1
12	Отсутствие пропусков (больничный, отпуск без сохранения, отпуск)	Да	1
13	Посещаемость (кроме узких специалистов)	От 80% и выше от 70 % до 80%	2 1
14	Родительская плата (кроме узких специалистов)	Отсутствие задолженности	1
15	Исполнительская дисциплина	Своевременность и качество сдачи табеля, плана образовательной деятельности, мониторинга и др. документации, отсутствие опозданий, нарушений трудовой дисциплины	+1 -1
16	Удовлетворенность родителей по итогам анкетирования на сайте ДОО	от 5 родителей + скрины	1
17	Детские травмы	наличие травмы	-100%
18	Жалобы родителей	Отсутствие жалоб наличие жалоб	+1 -1
19	Участие в утренниках, праздниках в качестве ведущих, персонажей не на своей группе	за каждую роль	1

Оценка качества труда специалиста
за _____

		Показатели измерения	Балл
1	Пополнение и обновление развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с темой	Результат деятельности в итоговом сообщении в чате "Путь к успеху" (Обновление центра, развивающие пособия)	1
2	Привлечение родителей в образовательный процесс (мастер-классы и другие мероприятия с родителями)	за каждое мероприятие с родителями	+1
3	подготовка материалов для публикации в госпаблике	за каждый материал для публикации (от 4 в месяц) только госпаблик ДОО	+1
4	Мероприятия по взаимодействию с социумом (благотворительные акции, экскурсии, походы, взаимодействие с социальными партнерами (библиотека, школа, пожарная часть и др.)) в рамках договора сотрудничества с ДОО, план работы	За каждое проведенное мероприятие	+1
5	Участие педагогов/воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на различных уровнях (район, город, область, страна) в соответствии с календарем	За каждое мероприятие, если педагог участвовал в подготовке детей.	+1
6	Участие педагогов в методических мероприятиях, конкурсах МАДОУ №23 с представлением опыта работы	За каждое представление опыта работы с предоставлением материалов	+1
7	Участие в районных методических мероприятиях	За каждое представление опыта работы с предоставлением материалов	+1
8	Участие в методических мероприятиях городского, регионального и выше уровней	За каждое представление опыта работы с предоставлением материалов	+2
9	Представление опыта работы в печатном варианте (на уровне ДОУ, в сборниках) (сборник, картотека, методичка)	за каждый представленный продукт	+2
10	Активное участие в реализации проектов и инновационных площадок ДОУ	Участие в проведении проектов (планы работы локаций, центров и т.д.) участие в творческих группах, в РППС ДОО, участие в разработке проектов.	1
11	Отсутствие пропусков (больничный, отпуск без сохранения, отпуск)	Да	1
12	Исполнительская дисциплина	Своевременность и качество сдачи табеля, плана образовательной деятельности, мониторинга и др. документации, отсутствие опозданий, нарушений трудовой дисциплины	+1 -1
13	Удовлетворенность родителей по итогам анкетирования на сайте ДОО	от 5 родителей + скрины	1
14	Детские травмы	наличие травмы	-100%
15	Жалобы родителей	Отсутствие жалоб наличие жалоб	+1 -1
16	Участие в утренниках, праздниках в качестве ведущих, персонажей не на своей группе	за каждую роль	1
	Итого:		

Оценка качества труда помощники воспитателя
за _____

№ п/п	Критерии эффективности	Показатели измерения	Балл
1	Наличие или отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических условий	Да Нет	-1 1
2	Участие в образовательном процессе	Да	1
3	Участие в общественных мероприятиях - уборках - субботниках - ремонте - праздниках и пр.	Да (за каждое)	+1
4	Сохранность в группе посуды, уборочного инвентаря и оборудования (паспорт группы)	Да	1
5	Выполнение дополнительного объема труда	до 5 дней 6-10 дней 11-15 дней 16 и больше	1 2 3 4
6	Отсутствие больничных листов	Да	1
7	Иные результаты деятельности	За каждое	+1
	Итого:		

Оценка качества труда работников бухгалтерии, главного бухгалтера
За _____

№	Показатели премирования Месяц	Значение показателя (балл)
1	Своевременное и качественное предоставление ежемесячной налоговой и бухгалтерской отчетности	50
2	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	10
3	Отсутствие в отчетный период нарушений по подготовке документации для осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд ДООУ	10
4	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	10
5	Своевременное внесение информации на сайт bas.gov	30
6	Отсутствие в отчетный период нарушений правил внутреннего трудового распорядка	10
7	Своевременное и качественное проведение инвентаризации	20
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	50
9	Интенсивность работы	50

Оценка качества труда Специалист по кадрам

За _____

Критерии эффективности			комментарии
Своевременность оформления кадровых документов	до 20 баллов		
Работа с персональными данными	до 20 баллов		
Ведение воинского учета	до 20 баллов		
Подготовка кадровой отчетности	до 20 баллов		
Взаимодействие с сотрудниками	до 20 баллов		
Взаимодействие и коммуникация с другими организациями	до 20 баллов		
Исполнительская дисциплина	до 20 баллов		
Работа с архивом	до 20 баллов		
Итого			

Оценка качества труда старшего воспитателя

За _____

ФИО		Отчетный период	
		Декабрь	
№	Показатель критерия	Индикатор критерия	Кол-во баллов
1	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (помощь в подготовке публикации в госпаблике, сайт)	за каждый материал + 16	3
2	Активная организация участия педагогов в жизнедеятельности образовательной системы (в районных и городских методических мероприятиях)	За каждое участие + 16	3
3	Участие в методических мероприятиях регионального и выше уровней	За каждое участие + 16	
4	Обобщение опыта работы педагогов в печатном варианте (на уровне ДОУ, в сборниках) (сборник, картотека, методичка)	За каждую разработку +16	3
5	Организация реализации проектов и инновационных площадок ДОУ	За реализацию +26	2
6	Участие в работе профессиональных сообществ муниципальной образовательной системы	За каждое +16	2
7	Подготовка участников образовательного процесса к участию в конкурсах (район, город)	За каждое участие + 16	
8	Подготовка участников образовательного процесса к участию в конкурсах (региональный уровень и выше)	За каждое участие +26	
9	Выступление на конференциях, форумах, семинарах выше уровня ДОУ	За каждое выступление +26	2
10	Взаимодействие с семьями воспитанников	За каждое +16	3
11	Мероприятия по взаимодействию с социальными партнерами (акции, проекты И т.д.)	За каждое взаимодействие +16	4
12	Отсутствие пропусков (больничный, отпуск без сохранения, отпуск)	+ 16	1
13	Исполнительская дисциплина (Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами, поступившими в учреждение. Высококачественное ведение внутренней документации учреждения Своевременное и качественное заполнение отчетов)	+ 16	1
14	Выполнение работы сверх должностных инструкций Ведение табеля учета рабочего времени Корректировка графика работы педагогов (замены на период отпуска, больничного листа и т. д) Ознакомление сотрудников под роспись с приказами, положениями, соглашениями) Проведение собеседования с претендентами на педагогические должности	+36	3

Оценка качества труда Документоведа
За _____

	Критерии для оценки личного вклада документоведа в деятельность ДОО	Ф.И.		
		месяц		
		Показатели измерения	Балл	кол-во баллов
1	Управление функционированием СГО "Образование"	Внесение данных, контроль правильности внесения данных, соблюдение сроков внесения данных	1-10	
2	У правление функционированием Е-Услуги "Образование"	Отслеживание поданных заявлений, их обработка, заполнение данных, соблюдение сроков заполнения	1-10	
3	Мониторинги	еженедельный мониторинг посещаемости, ежемесячный мониторинг посещаемости, ежедневный мониторинг заболеваемости, ежемесячный мониторинг заполнения СГО "Образование"	1-10	
4	Разработка, утверждение приказов	Разработка, составление, согласование, утверждение приказов по комплектованию, их внесение в специализированные программы	1-10	
5	Отчетность по запросу контролирующих органов	еженедельный отчёт в СП по воспитанникам из эвакуированных территорий, ежемесячный ответ на запрос прокуратуры района	1-10	
6	Осуществление контроля комплектования	Контроль освободившихся мест, анализ внутренних переводов, согласование переводов, подача свободных мест в СП	1-10	
7	Взаимодействие с вышестоящими органами	отчёты, письма	1-10	
8	Взаимодействие с родителями		1-10	
9	Взаимодействие с педагогами		1-10	
10	Исполнительская дисциплина	Своевременность и качество сдачи табеля, мониторингов, отчетов и др. документации, отсутствие опозданий,	1-10	
	Итого			

