**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

**И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**

**РАБОТНИКАМ МБДОУ**

**«ДС № 276 г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 276 г. Челябинска» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных 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 22.10.2019 № 3/15 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитета 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.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 276 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска (далее – ДОУ).

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=F37FA3D80F6D9E299D5A46674523ADFFC2000528F4DB2978020F2A98328FBDB09BC324A1F3dCh1G), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

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

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, [профессиональных стандартов](consultantplus://offline/ref=19762036A20000A8ED8167F74844E325F925DF26C3579823B056A6D661ACi0G);

4) государственных [гарантий](consultantplus://offline/ref=19762036A20000A8ED8167F74844E325F925DE24C0509823B056A6D661C0EC4B5BCB0C82FCDBBA98A9iAG) по оплате труда;

5) [перечня](consultantplus://offline/ref=19762036A20000A8ED8167F74844E325F920DD2AC2559823B056A6D661C0EC4B5BCB0C82FCDBB291A9iDG) видов выплат компенсационного характера;

6) [перечня](consultantplus://offline/ref=19762036A20000A8ED8167F74844E325F920DD2AC2529823B056A6D661C0EC4B5BCB0C82FCDBB291A9iDG) видов выплат стимулирующего характера;

7) [рекомендаций](consultantplus://offline/ref=19762036A20000A8ED8167F74844E325F925DE24C5529823B056A6D661C0EC4B5BCB0C82FCDBB290A9iEG) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

**II. Основные условия оплаты труда**

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

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 – 6 к настоящему Положению.

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

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

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

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

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

**III. Порядок исчисления заработной платы**

**педагогическим работникам**

12. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за [продолжительность](consultantplus://offline/ref=6AEC72ED34BA7B0BA7E93B4D705F344732BDAAD217ED5D422A46CE7ED4vE2BF) рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

20 часов в неделю – учителю - логопеду

20 часов в неделю – учителю - дефектологу

24 часа в неделю - музыкальному руководителю

25 часов в неделю – воспитателям групп компенсирующей направленности

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре

36 часов в неделю – воспитателям групп общеразвивающей направленности, старшему воспитателю.

Нормы часов административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

40 часов в неделю.

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

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

15. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (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 учебных занятий (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.

**IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

16. Почасовая оплата труда педагогических работников ДОУ применяется при оплате за часы:

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

2)педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

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

**V. Порядок и условия установления**

**выплат компенсационного характера**

18. 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.

19. 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.

20. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников ДОУ по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

21. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда регулируется статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

- на работах с 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.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

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

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) составляет 15%.

23. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

**1) доплата за совмещение профессий (должностей).**

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

**2) доплата за расширение зон обслуживания.**

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

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

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

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

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

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

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

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

**5) доплата за работу в ночное время.**

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

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

**6) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент) – 15%**

Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи всем работникам детского сада.

**7) 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;

**VI. Виды выплат стимулирующего характера**

24. К выплатам стимулирующего характера относятся:

* **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

Устанавливается работнику на год или на определённый срок (месяц, квартал), в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются:

- за сложность и напряжённость работы (добросовестное исполнение должностных обязанностей работником, привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений) – до 100%;

- за выполнение особо важных (срочных) работ – до 50%;

- за руководство методическими объединениями – до 20%.

* **Выплаты за качество выполняемых работ.**

Устанавливается работнику на год или на определённый срок (месяц, квартал), в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются:

- за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – до 100%.

* **Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:**

1) Устанавливается педагогическим работникам, помощникам воспитателя, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования за стаж работы в образовательном учреждении, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы:

- от 1 года до 3 лет - 10%

- от 3 до 5 лет- 15%

- от 5 лет и выше - 20%

2) Педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в п.п.1 пункта 4) за стаж работы в отрасли, при стаже работы:

- от 5 до 10 лет - до 10%

- от 10 до 15 лет – до 15%

- от 15 лет и выше – до 20%

* **Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:**

1) - за II квалификационную категорию - 10%;

- за I квалификационную категорию -20%;

- за высшую квалификационную категорию - 30%;

2) Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за работу в учреждении, реализующего образовательную программу дошкольного образования – 15%

3)За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях:

воспитателям - 1000 рублей;

помощникам воспитателя, младшим воспитателям - 500 рублей.

* **Премиальные выплаты по итогам работы:**

- По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) - до 100% от должностного оклада (Приложение 5).

При премировании за отчетный период учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

- Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей учреждения, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей - 30% от должностного оклада.

25. 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.

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 рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 [№ 421](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6818BC2F6753E11325A01C18E0B91BF40ABC797BC493F997GBuBL), приказом Министерства труда России от 01.07.2013 [№ 287](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6818BC246450E11325A01C18E0B91BF40ABC797BC493F997GBu8L) и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 [№ 920](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6819B52A6058E11325A01C18E0B91BF40ABC797BC493F996GBu3L), [письмом](consultantplus://offline/ref=F98EC4E0B132A6BD448ED2D1F135041C6819B5286053E11325A01C18E0GBu9L) Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

26. 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.

27. Выплаты стимулирующего характера производиться в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным и бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг(выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств приносящей доход деятельности.

**VII. Условия оплаты труда заместителЯ руководителя и главного бухгалтера**

28. Заработная плата заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

30. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.

31. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами (Приложение 6).

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

**VIII. УСТАНОВЛЕНИЕ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

33. Премиальные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, год.

34. Премиальные выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда работников ДОУ.

35. Установление премиальной выплаты производится по результатам оценки качества выполнения должностных обязанностей и целевых показателей эффективности работы сотрудников.

36. 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 ДОУ и на других уровнях;

- некачественного ведения в ведении документации;

- отсутствие результатов работы с семьями (отсутствие взаимопомощи, конфликтные ситуации).

**IX.ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

37. Из фонда оплаты труда ДОУ работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь оказывается в целях социальной поддержки

- на оплату лечения и медикаментов - в размере 4000 рублей;

- в связи с трудным материальным положением в семье (на питание, приобретение одежды, обуви) - в размере 4000 рублей;

- оздоровление работника и приобретение санаторно-курортных путевок - в размере 4000 рублей;

- на свадьбу - в размере 5000 рублей;

- на погребение (похороны близких родственников) – в размере 5000 рублей;

- к рождению ребенка - в размере 5000 рублей;

- в связи с юбилейными датами - в размере 5000 рублей;

- в связи со стихийными бедствиями (утрате личного имущества) - в размере 5000 рублей;

- по другим уважительным причинам – в размере 4000 рублей.

38. Материальная помощь выплачивается фиксированной суммой или в размере должностного оклада.

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

40. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

41. 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 законодательством порядке.

**X. Заключительные положения**

42. Штатное расписание ДОУ утверждается руководителем учреждения по согласованию с должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

43. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

44. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

46. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

**Приложение 1**

**к Положению об оплате труда работников ДОУ**

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих[[1]](#footnote-1)

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; *рабочий по комплексному обслуживанию****,*** *подсобный рабочий****,*** *машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, сторож, уборщик производственных и служебных помещений****,*** *плотник* | 4 287 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: *повар* | 4 830 |

**Приложение 2**

**к Положению об оплате труда работников ДОУ**

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих[[2]](#footnote-2)

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | *Делопроизводитель* | 4 777 |

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Оклад  (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень | инженер-программист (программист); юрисконсульт | 6 509 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификацион-ного уровня, по которым может устанавливаться  II внутридолжностная категория | 6 832 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификацион-ного уровня, по которым может устанавливаться  I внутридолжностная категория | 7 155 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификацион-ного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 7 594 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 8 240 |

**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 | 6 509 |

**Приложение 3**

**к Положению об оплате труда работников ДОУ**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования[[3]](#footnote-3)

Профессиональная квалификационная группа должностей работников

учебно-вспомогательного персонала первого уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный | *Помощник воспитателя* | 5 747 |

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | *Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель* | 9 600 |
| 3 квалификационный уровень | *Воспитатель* | 12 800 |
| 4 квалификационный уровень | *Старший воспитатель, учитель-логопед* | 15 100 |

**Приложение 4**

**к Положению об оплате труда работников ДОУ**

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников[[4]](#footnote-4)

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (руб.) |
| 1 квалификационный уровень | *Инструктор по гигиеническому воспитанию* | 5500 |

**Приложение 5**

**к Положению об оплате труда работников ДОУ**

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | |
| 1) | За сложность, напряженность | до 100 |
| 2) | За выполнение особо важных (срочных) работ | до 50 |
| 3) | За руководство методическими объединениями (предметными комиссиями) | 20 |
| 4) | За работу в составе городских методических объединений | 20 |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ** | |
| 1) | За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения | до 100 |
| **3.** | **Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет[[5]](#footnote-5)** | |
| 1) | Педагогическим работникам, помощникам воспитателя дошкольных образовательных учреждений (филиалов, отделений образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования), за стаж работы в 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.** | **Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников** | |
| 1) | Педагогическим работникам:  - за II квалификационную категорию  - за I квалификационную категорию  - за высшую квалификационную категорию | До 10  До 20  До 30 |
| 2) | Работникам дошкольных образовательных учреждений за работу в учреждениях вида:  - детский сад присмотра и оздоровления  - работникам филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста в данных учреждениях | 15-30  15 |
| 3) | За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях:  - воспитателям;  - помощникам воспитателя, младшим воспитателям | 1000 рублей  500 рублей |
| **6.** | **Премиальные выплаты** | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период  - За участие и победу в конкурсах фестивалях районного, городского, областного уровня;  - За общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;  - За создание безопасных условий пребывания детей в ДОУ и отсутствие травматизма;  - За создание благоприятных условий, развивающей среды в группе;  - За участие и победу в выставке цветов и плодов;  - За подготовку и проведение праздников, развлечений для детей;  - За внедрение инновационных технологий в образовательный процесс;  - За подготовку учреждения к новому учебному году;  - К Международному Женскому дню 8 Марта и Дню защитника Отечества 23 февраля;  - К профессиональному празднику Дню Дошкольного работника;  - За подготовку участков к работе с детьми в летний, зимний период;  - В связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет. | До 100% |
| 2) | По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу | 150 |
| 3) | Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей | 30 |

**Примечания:**

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

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

**Выплаты, установленные подпунктами 1, 3 пункта 4 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.**

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- 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.

**Приложение 6**

**к Положению об оплате труда работников ДОУ**

**Перечень, размеры и порядок**

**определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых**

**заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат стимулирующего характера | Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера  (% от оклада или фиксированная сумма) |
| 1 | 2 | 3 |
| **1.** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | |
| 1) | за выполнение особо важных (срочных) работ | 50 |
| 2) | За работу в качестве члена в составе городских методических объединений | 3800 рублей |
| **2.** | **Выплаты за качество выполняемых работ** | |
| 1) | за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения | 100 |
| **3.** | **Премиальные выплаты** | |
| 1) | По итогам работы за отчетный период | 100 |

**Примечания:**

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

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

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

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

**Приложение 7**

**к Положению об оплате труда работников ДОУ**

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,**

**занятых на важных и ответственных работах**

|  |  |
| --- | --- |
| N  п/п | Наименование профессии |
| 1. | Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности |

**Примечания:**

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, могут устанавливаться 9 - 10 разряды.

1. Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». [↑](#footnote-ref-1)
2. Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

   ³Должности установлены в соответствии с [приказом](consultantplus://offline/ref=DA39B954D1DCB955702385D9DF8693ECA5C47FC3446523DCCE2624FB09GCCCI) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок». [↑](#footnote-ref-2)
3. Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» [↑](#footnote-ref-3)
4. Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» [↑](#footnote-ref-4)
5. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности. [↑](#footnote-ref-5)