

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад №412 г. Челябинска»
454014, г. Челябинск, Комсомольский пр-т, 74 А.
Тел.: 742-56-02; 742-86-07; 740-33-37

Согласовано:
Председатель ПК
 Зеленина Т.Д..
от «19» августа 2025 г.

Утверждено:
Приказ № 59 - 03 от «19» августа 2025 г.

Заведующий МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»
 Паршикова Н.Н.



Положение об оплате труда
и стимулирующих выплатах
работников МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение по оплате труда и стимулирующих выплат работников (далее Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 412 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, утверждённого решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 с внесёнными изменениями решениями Челябинской городской Думы:
 - от 22.02.2011 г. № 22/22;
 - от 27.03.2012 г. № 33/9;
 - от 20.11.2012 г. № 38/20;
 - от 25.06.2013 г. № 43/20;
 - от 24.12.2013 г. № 47/61;
 - от 24.06.2014 г. № 52/17;
 - от 25.08.2015 г. № 12/23;
 - от 29.03.2016 г. № 19/18;
 - от 29.11.2016 г. № 26/25;
 - от 27.02.2018 г. № 38/22
 - от 22.10.2019 г. № 3/15
 - от 27.10.2020 г. № 13/4
 - от 24.11.2020 г. № 14/18
 - от 23.11.2021 г. № 24/9
 - от 22.11.2022 г. № 4/139
 - от 28.03.2023 г. № 37/14
 - от 24.01.2024 г. № 46/3
 - от 29.10.2024 г. № 3/111
 - от 17.12.2024 г. № 5/21
 - от 24.01.2025 г. № 6/9
 - от 18.07.2025 г. № 11/3
- 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 так же гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата 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 г. № 275 – П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений 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 государственных учреждений»;
 - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год;
 - другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.
2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.
 3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска», включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (ст. 40, ст. 135 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.
 4. Система оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» устанавливается с учетом:
 - 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
 - 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 4) приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625 н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;
 - 5) государственных гарантий по оплате труда;
 - 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
 - 9) 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 и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего муниципального учреждения. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в соответствии с трудовым законодательством (ст. 285 ТК РФ).
6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам

определяется в соответствии с приложениями 1 - 4 к настоящему Положению. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям не отнесенных к профессионально-квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V 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 МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска». Лицам, работающим по совместительству, различные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.
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 муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
11. 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" в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложениям 1 и 2 к настоящему Положению.
12. Месячная заработная плата работника МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.
13. Заработная плата работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» (без учёта выплат стимулирующего характера), начисленная в соответствии с настоящим решением, не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работнику до его изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

III. Порядок исчисления заработной платы

14. Оплата труда педагогических работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска», 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.
15. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 с изменениями от 13.05.2019 года (до 01.09.2025 г.) «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения и в случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» Педагогическим работникам МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 1) Продолжительность рабочего времени:
 - 36 часов в неделю – педагогу – психологу;
 - 36 часов в неделю – старшему воспитателю.
 - 2) Норма часов педагогической работы за ставку за ставку заработной платы:
 - 36 часов в неделю – воспитатели общеразвивающих групп в дошкольном образовательном учреждении;
 - 25 часов в неделю – воспитателям групп компенсирующей направленности (работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья);
 - 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
 - 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
 - 20 часов в неделю - учителям – логопедам;
 - 20 часов в неделю – учителю - дефектологу.
16. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

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

17. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:
 - 1) педагогов за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;
 - 2) педагогов, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.
18. 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 представительного органа работников.

19. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.
20. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

21. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:
 - 1) выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей 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 образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» на условиях внешнего совместительства.
22. 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.
23. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём 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).
24. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога (воспитателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. 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, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
26. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом IV настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.
27. 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.

28. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
29. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда работников составляет не 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».

Заведующий МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

30. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 1 и 2 к настоящему Положению.

31. 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 определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих,

для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15 %.

32. 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).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая с его письменного согласия. 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.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительностью рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия. Доплата 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.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по той же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере 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 выходные 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 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 РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты

труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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

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

б) оплата сверхурочной работы.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4) настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом.

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

Производится работникам МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» за специфику работы с отдельными воспитанниками, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу с воспитанниками в специальных (компенсирующих) образовательных группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, нуждающихся в длительном лечении 20 % от оклада: учителю - логопеду, учителю – дефектологу, воспитателям, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу – психологу, помощнику воспитателя (основная группа).

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

VI. Виды выплат стимулирующего характера

33. 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;
- выплата надбавка стимулирующего характера за воспитание и обслуживание ребёнка – инвалида в соответствии с Постановлением Правительства челябинской области от 19.11.2013 г. № 445 – П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций». Выплата производится на условиях полного пребывания ребёнка – инвалида в МБДОУ. Выплата надбавка производится в пределах ассигнований на оплату труда.

34. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями 6, 7, 8, к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска», а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитетом по делам образования города Челябинска.

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 учётом 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.

35. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.
36. Выплаты стимулирующего характера производятся в объёме расходов, утверждённых в расчёте нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учётом средств приносящей доход деятельности.
37. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» определяется решением комиссии МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» на основании показателей и критериев оценки труда работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска», приведенных в «Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» и может составлять до 100 % за основные показатели, утверждается заведующим.
38. Премирование работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска», в том числе работающих по совместительству, производится в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (приложение 12).

А также единовременно и начисляется с учётом рабочего времени до 15 числа следующего месяца:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей за выполнение плановых показателей по «детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направляемых на охрану и укрепление здоровья детей.

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчётный период в пределах фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;
- за добросовестную работу;
- в связи с юбилейными датами, с уходом на пенсию;
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника, День учителя);
- к другим праздничным датам (Новый Год, 8 марта, 23 февраля и др.);
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских, всероссийских.

Кроме того, могут вводиться премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности:

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения;
- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержания ДООУ;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за создание условий для образовательной (воспитательной и обучающей) работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности);
- за предоставление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города, России и участие в других мероприятиях МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» (итоги смотра – конкурсов, авторских проектов и др.);
- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ;
- по итогам смотров – конкурсов, авторских проектов и др.;
- за образцовую организацию питания;
- за плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам сдачи МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» к новому учебному году;
- за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий;
- за озеленение участков;
- за участие в детских праздниках в качестве актеров;
- по другим основаниям.

39. Размер премии, выплачиваемой работнику, максимальными размерами не ограничивается. Конкретный размер премии по результатам работы определяется в процентном отношении к должностному окладу работника или абсолютной сумме в рублях. При этом суммарный размер премий для одного работника не может превышать 12 ставок (должностных окладов) в календарный год.
40. Конкретный размер премии работникам МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» за выполнение установленных показателей премирования определяется составом комиссии на основании показателей и критерии оценки труда работников учреждения, приведенных в «Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» и может составлять до 100% за основные показатели, утверждается заведующим учреждения. За особо значимые для детского сада результаты работы размер премии может быть увеличен. Заведующий издает приказ о размерах премирования и предоставляет в бухгалтерию.
41. Премия за текущий месяц не выплачивается работникам МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска»:
- имеющим административное взыскание;
 - некачественно или несвоевременно выполняющим свои должностные обязанности, а также нарушающим трудовую дисциплину, за определенный период, в котором были допущены упущения в работе или нарушения трудовой дисциплины, доплаты, могут устанавливаться в более низких размерах, чем предусмотрено настоящим Положением, или сниматься полностью.
- Факторами, служащими основаниями для понижения или полной отмены установленных надбавок являются:
- невыполнение плана по «детодням»;
 - ошибки в ведении документации и составлении отчетной документации;
 - нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
 - нарушение норм питания, инструкций по охране труда, пожарной безопасности;
 - нарушение трудовой дисциплины, в том числе совершения прогула, появление на работе в нетрезвом виде, совершение хищений.
42. Состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ включает в себя: председатель – старший воспитатель МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска»; члены комиссии – персонал учреждения. Состав комиссии избирается путем прямого голосования на общем собрании трудового коллектива сроком на 1 год. Комиссия учреждения ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом заведующего.
43. Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах выделенных ассигнований.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

44. Заработная плата руководителя учреждения (далее заведующего МБДОУ), их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
45. Должностной оклад руководителя МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения
46. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Показатели оценки сложности руководства приведены в приложении 10 к настоящему Положению.

47. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей.

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

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству районного управления образования.

48. 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

49. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 9 к настоящему Положению.
50. Условия оплаты труда руководителя учреждения 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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.
52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 7 к настоящему Положению.

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

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

53. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.
54. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы заведующего МБДОУ и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

55. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.
- 55.1. 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.
56. 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.
57. Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной плат работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет источников обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.
58. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения,

должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

Исчисление среднемесячной заработной платы главного бухгалтера МБДОУ и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

59. Выплаты компенсационного характера заместителям 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, с учетом раздела VII настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.
60. Выплаты стимулирующего характера заместителям 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, с учетом приложения 8 к настоящему Положению.
61. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.
62. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. Заключительные положения

63. Штатное расписание МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска» учреждения утверждается руководителем 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».
64. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.
65. Финансовое обеспечение системы оплаты труда работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска», осуществляется в пределах бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города Челябинска и средств, поступающих от приносящих доход деятельности.

66. Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (приказ комитета по делам образования города Челябинска № 3667-у от 28.12.2024 г.).
67. Вспомогательный персонал муниципального 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 (приказ комитета по делам образования города Челябинска № 3667-у от 28.12.2024 г.).
68. Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (приказ комитета по делам образования города Челябинска № 3667-у от 28.12.2024 г.).
69. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям 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.
70. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения – «Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска».
- 70.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.
Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.
При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.
71. В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.
72. 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.
73. 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.
74. Настоящее Положение вступает в силу с 01.07.2025 года

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих¹

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; дворник; кладовщик; сторож (вахтер), кухонный рабочий, машинист по стирке белья, швея, рабочий по обслуживанию здания и сооружений (плотник), рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник), повар.	7 652, 00

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, швея, рабочий по обслуживанию здания и сооружений (плотник)	7 938, 00
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	8 165, 00
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 456, 00
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) рабочий по ремонту здания и сооружений	9 818, 00

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».

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих²

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель ;	8 302, 00

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; техник; художник	8 434, 00
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	8 611, 00
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 864, 00
4 квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 919, 00
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	9 206, 00

² Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; юристконсульт	9 327, 00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9 509, 00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 967, 00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование " ведущий "	10 573, 00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	11 472, 00

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя ; секретарь учебной части	8 771, 00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	9 102, 00
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	9 350, 00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель ; старший вожатый	12 965, 00
2 квалификационный уровень	Инструктор - методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	15 253, 00
3 квалификационный уровень	Воспитатель ; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	17 287, 00
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)	20 374, 00

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»

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей *	21 415, 00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	25 362, 00

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и
фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа
"Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра; сестра-хозяйка; фасовщица	9 784, 00

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	10 016, 00
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	10 678, 00
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	11 482, 00
4 квалификационный уровень	Фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной	14 387, 00
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	16 008, 00

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	19 403, 00
4 квалификационный уровень	Старший врач	20 214, 00

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»

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	9 327, 00
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9 509, 00
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	9 967, 00
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	10 573, 00

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».

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	до 100 %
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50 %
3)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3 800,00
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100 %
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 % 15 %
2)	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - почетное звание "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области", "Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области", "Заслуженный работник образования Челябинской области", "Заслуженный работник физической культуры Челябинской области", "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - спортивное звание "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";	10 %

	<p>- медаль К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, "За заслуги перед Челябинской областью", "За вклад в развитие Челябинской области";</p> <p>- нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры", "За милосердие и благотворительность", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм";</p> <p>- знак отличия Российской Федерации "За наставничество", "Почетный наставник", ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие", ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения"</p>	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ⁴	
1.1)	Педагогическим работникам, реализующих образовательную программу дошкольного образования за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования , при стаже работы и занимаемой должности:	
	должности 1-го квалификационного уровня (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель):	
	- от 1 месяца до 1 года	620, 00
	- от 1 года до 3 лет	1 220, 00
	- от 3 до 5 лет	1 830, 00
	- от 5 лет и выше	2 440, 00
	должности 3-го квалификационного уровня (воспитатель, педагог-психолог):	
	- от 1 месяца до 1 года	810, 00
	- от 1 года до 3 лет	1 630, 00
	- от 3 до 5 лет	2 440, 00
	- от 5 лет и выше	3 260, 00
	должности 4-го квалификационного уровня (учитель – дефектолог, учитель – логопед):	
	- от 1 месяца до 1 года	960, 00
	- от 1 года до 3 лет	1 920, 00
	- от 3 до 5 лет	2 880, 00
	- от 5 лет и выше	3 840, 00
1.2)	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	- 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 %

⁴ Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.»

2)	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы - 1 год - 2 года - 3 года	60 000 рублей 100 000 рублей 140 000 рублей
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
5.1	Педагогическим работникам:	
	- за I квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	2 440, 00
	- по должностям 3-го квалификационного уровня (воспитатель, педагог-психолог)	3 260, 00
	- по должностям 4-го квалификационного уровня (старший воспитатель, учитель – дефектолог, учитель – логопед)	3 840, 00
5.2	Педагогическим работникам:	
	- за высшую квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	3 670, 00
	- по должностям 3-го квалификационного уровня (воспитатель, педагог-психолог)	4 890, 00
	- по должностям 4-го квалификационного уровня (старший воспитатель, учитель – дефектолог, учитель – логопед)	5 770, 00
6.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 150 %
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200 %
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	100 %

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 подпункты 4, 5 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 (протокола);

- 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 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя,
главным бухгалтерам МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50 %
2)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3 800 рублей
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100 %
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 % 15 %
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	10 %
4.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100 %

Примечания:

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

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

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

Примечания:

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

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах

N п/ п	Наименование профессии
1.	Водители специальных автомобилей: пожарного автомобиля, скорой помощи, автобусов или специальных легковых автомобилей ("Технологическая", "Медпомощь" и других), имеющие I класс и занятые перевозкой обучающихся, обслуживаемых, участников профессиональных художественных коллективов или автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющих перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения), бронированной автомашины, водитель-испытатель.
2.	Газосварщик.
3.	Закройщик (занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе или занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам).
4.	Машинист сцены.
5.	Осветитель.
6.	Плотник.
7.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
8.	Слесарь по ремонту автомобилей.
9.	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования. <*>
10.	Слесарь-ремонтник.
11.	Слесарь-сантехник.
12.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
13.	Фотограф.
14.	Электрогазосварщик.
15.	Электромеханик по ремонту и обслуживанию счетно-вычислительных машин.
16.	Электромеханик по средствам автоматики и приборам технологического оборудования.
17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Примечание:

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6-й 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-е разряды.

№ п/п	Наименование профессий	Разряд работ	Виды работ
1.	Настройщик пианино и роялей	11	полная регулировка клавишно-молоточного и педального механизма пианино и рояля. Расчет мензуры струн и выполнение всех работ по струнам пианино и рояля. Замена отдельных узлов и деталей, устранение дефектов. Настройка пианино и рояля всех систем и марок применительно к акустике зала. Интонировка пианино и рояля по всему диапазону. Обеспечение полного технического и звукового функционирования учебного органа. Подстройка труб, регистров, текущая регулировка игровой и генеральной настройки органа. Исправление дефектов с регистровой трактурой, копуляций, проверка состояния регистра-эталона и общей настройки. Проведение частичного демонтажа. Обязательное участие в монтажных и ремонтных работах, производимых в органе специалистами фирмы-изготовителя (реставратора) этого органа или другими специалистами, обслуживающими органы фирмы-изготовителя (реставратора)
2.	Настройщик пианино и роялей	12	экспертиза технического состояния пианино и рояля. Полный ремонт всех систем клавишно-молоточкового механизма пианино и рояля. Настройка в унисон любого количества инструментов в любом сочетании (рояль-клавесин, рояль-хаммерклавир, рояль-рояль). Регулировка, настройка и интонировка пианино и рояля с учетом требований исполнителя. Осуществление эксплуатационного ухода за концертными органами, обеспечение полного функционирования звуковой и технической сторон органа, проведение профилактик, предконцертных настроек. Проведение текущих ремонтно-профилактических работ, регулярной (перед концертом) проверки и настройки язычковых голосов, выработка оптимального режима эксплуатации органа и контроль за его соблюдением. Проведение контроля опорных конструкций и фасада органа
3.	Водитель автомобиля	11	управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвижной автолестницей длиной до 50 метров
4.	Водитель автомобиля	12	управление пожарным автомобилем, оборудованным коленчатым подъемником или выдвижной автолестницей длиной более 50 метров

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных
дошкольных образовательных учреждений
по группам оплаты труда

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	-	52 216	49 057	45 734	39 246	35 923

Приложение 10
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«ДС № 412 г. Челябинска»

Показатели оценки сложности руководства
муниципальным дошкольным образовательным 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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
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 (за каждую)		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- комплекса (игрового, компьютерного, спортивного)		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5
	- кабинета лечебной физкультуры		5
	Зимний сад, экокомната		15
	Сенсорная комната		15
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства	за каждый вид	20
13.	Наличие 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

Примечания:

<*> Филиалом является обособленное подразделение образовательного учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

<***> Отделением является подразделение образовательного учреждения, входящее в его состав, расположенное на/вне территории образовательного учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения. Отделения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

По показателю "количество работников в Учреждении" учитывается квалификационная категория работника по основной должности.

Перечень, размеры и порядок определения выплат
компенсационного характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
1)	на работах с тяжелыми и вредными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется	4 %
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
1)	районный коэффициент	15 %
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
1)	доплата за совмещение профессий	до 100 %
2)	доплата за расширение зон обслуживания	до 100 %
3)	за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	до 100 % или все выше названные пункты могут оплачиваться по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы
4)	доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни	двойная часовая ставка
5)	доплата за работу в ночное время	35 %
6)	за работу в коррекционных (компенсирующих и комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам (учителям – логопедам, воспитателям) (музыкальным руководителям, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, помощнику воспитателя), непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах	20 %
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников	
1)	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за работу присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15 %
2)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям; - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	3000 рублей 1500 рублей

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад

ПОЛОЖЕНИЕ Премияльных выплат

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников, повышения материальной заинтересованности в достижении наивысших результатов труда, в улучшении качества учебно-воспитательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2013г. «Об образовании» (с изменениями);
- Постановлением Правительства Челябинской области от 11 сентября 2008 года [№ 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»;
- Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, утверждённого решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 с внесёнными изменениями решениями Челябинской городской Думы (с изменениями).

1.3. Настоящее Положение определяет условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска».

II. Условия применения и размер стимулирующих выплат

2.1. Выплаты премиального характера производятся по решению руководителя Учреждения за счет экономии и в пределах расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников соответствующего Учреждения.

2.2. Стимулирование работника по результатам его труда есть право, а не обязанность муниципального учреждения дополнительного образования и зависит от количества и качества труда работника, финансового состояния учреждения и других факторов, оказывающих влияние на размер стимулирования.

2.3. При определении премиальных выплат учитывается трудовой вклад работника, а также качество, интенсивность и высокие результаты работы. Размер поощрения не зависит от квалификационной категории, объема нагрузки, и ограничивается только размерами фонда стимулирующих выплат.

2.4. Выплаты премиального характера устанавливаются руководителем Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.

2.6. Выплаты премиального характера осуществляются ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям и за последний отчетный период. Выплаты производятся сроки получения заработной платы в учреждении.

2.7. Выплаты премиального характера ограничиваются максимальными размерами в соответствии с Приложениями 1 - 5 Положения об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 412 г. Челябинска»

III. Порядок премирования работников

3.1. В Учреждении одновременно могут быть установлены несколько премий за разные виды работы и периоды (премия по итогам работы за квартал, полугодие, год и другие).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ не может быть установлена работнику, которому выплачиваются стимулирующие выплаты за интенсивность и личный вклад работника в достижение эффективности работы Учреждения.

По решению руководителя Учреждения работники, совершившие в течение месяца грубое нарушение трудовой дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, могут быть лишены премии полностью или частично.

Решение руководителя Учреждения о лишении работника премии или уменьшении размера премии оформляется мотивированным приказом.

При увольнении работника Учреждения по собственной инициативе до истечения календарного месяца, решением руководителя Учреждения работник может быть лишен права на получение премии по итогам работы за данный месяц.

Премия является стимулирующей выплатой, которая побуждает работников к добросовестному выполнению своих трудовых обязанностей.

3.2. При определении видов и размеров премиальных выплат конкретному работнику необходимо учитывать:

- 1) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.3. Премиальные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работников либо в абсолютных размерах.

3.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за определенный период: месяц, квартал, полугодие, год.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы за отчетный период составляет 100% от оклада (должностного оклада) работников.

3.5. Премиальные выплаты к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию.

Праздничными датами признаются:

- нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса РФ;
- профессиональные праздники «День дошкольного работника» ;
- в связи с выходом на пенсию.

Юбилейными датами работников признаются достижение работником возраста 50 лет и каждые последующие 5 лет.

Юбилейными датами учреждения признаются достижение учреждением 10 лет с момента основания и каждые последующие 5 лет.

Максимальный размер премиальных выплат к праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию составляет 100% от оклада (должностного оклада) работников.

3.6. Премиальные выплаты устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.7. 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.

3.8. Показателями (критериями) премирования работников по итогам работы за общие результаты работы в установленный период и основаниями для их применения являются:

Показатели (критерии) премирования	Основание для учета показателей (критериев) премирования
1. Выполнение плановых значений муниципального задания учреждения	Отчет о выполнении муниципального задания в установленный период, квартал, год, муниципальное задание
2. Отсутствие замечаний по качеству работы сотрудника в течение установленного периода, квартала, года (в случае наличия замечаний - исправление нарушений, замечаний и принятие мер по недопущению их в дальнейшем)	Результаты количественной оценки качества работы сотрудников подразделений
3. Участие в подготовке и выполнении срочных, важных работ, мероприятий, в течение установленного периода, направленных на достижение уставных целей	Приказы, письма, отчеты руководителей подразделений о выполнении срочных, важных, работ, мероприятий, результаты количественной оценки качества работы сотрудников подразделений

3.9. Премирование работников может быть осуществлено как в отношении всего коллектива, так и отдельному подразделению, отдельным сотрудникам в пределах фонда оплаты труда.

3.10. Для определения размера премий главным бухгалтером представляется информация о состоянии фонда оплаты труда каждого подразделения и учреждения в целом, в пределах которого может быть установлен размер премии сотрудника за установленный период.

3.11. По педагогическим сотрудникам для определения процента премии по итогам работы за год производится подсчет всех мероприятий :

Работники, поступившие на работу в учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.12. Размер премии определяется путем умножения % премии на оклад, установленного работника с учетом отработанного времени, рассчитанную индивидуально по каждому работнику.

3.13. Премирование осуществляется по решению Руководителя с учетом мнения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда в отношении следующих работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, по представлению директора;
- остальными работниками, по представлению руководителей подразделений.

3.14. Работники, поступившие на работу в учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3.15. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок работников учреждения, исчисляемый в случаях, предусмотренных

действующим законодательством, и учитываются при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

3.16. Если на момент издания приказа о премировании работник учреждения имеет дисциплинарное взыскание - премирование работника не начисляется и не выплачивается. Если дисциплинарное взыскание снято до окончания периода, за который начисляется премия, то премия начисляется за весь период.

3.17. Премия не начисляется и не выплачивается:

сотрудникам, находившимся в длительных отпусках и отпусках по уходу за ребенком.

IV. Заключительные положения

4.1. Контроль за правильностью расчетов и начисления стимулирующих выплат осуществляется непосредственно руководителем учреждения.

4.2. Настоящее Положение, а также внесение изменений и дополнений в него, утверждаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

4.4. Настоящее Положение доводится до сведения всех работников учреждения, а также лиц, принимаемых впервые на работу в учреждение до подписания трудового договора, под роспись.

Приложение № 1

Критерии премиальных выплат

Главный бухгалтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)
По итогам работы за год		
Работа на официальных сайтах, (размещение информации об учреждении, бухгалтерской отчетности)	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
bus.gov.ru		20%
prosapfir.ru		20%
ЕГИССО		20 %
размещение муниципального задания, отчета об исполнении муниципального задания		20%
плана ФХД		20%
По итогам работы за квартал		
Своевременное и качественное представление квартальной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
Бухгалтерской (Баланс, в программе СМАРТ, на основании приказов руководителя)		50%
Налоговой (РСВ, 6 НДФЛ, 4-ФСС)		25%
Статистической ЗП-образование, НП-4, П-2		15%
в Барсе отчет по з/плате за квартал		10%

По итогам работы за месяц		
Качество ведения бухгалтерского учета	Отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	до 10%
Своевременное и качественное представление месячной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 75%
Месячные (в структурное подразделение 769 форму, динамика кредиторской и дебиторской задолженности)		25%
Налоговой (уведомление по НДС, персонифицированные сведения)		25%
Статистической П-4, П-1, 1-услуги		25%
Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	Целевое использование средств субсидии	до 10%
Соблюдение законодательства при принятии обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) при заключении контрактов и договоров	Недопущение принятия обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) к учету сверх утвержденных плановых назначений.	до 5%
Премияльные выплаты по итогам работы за период: месяц, квартал, полугодие, год.	По итогам работы	в пределах экономии фонда оплаты труда
Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам	- к юбилейным датам работников; - к юбилею учреждения; - к профессиональным и государственным праздникам; - в связи с выходом на пенсию	

Ведущий бухгалтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)
По итогам работы за год		
Работа на официальных сайтах, (размещение информации об учреждении, бухгалтерской отчетности)	Соблюдение установленных сроков и качества	до 50%
СБИС		20%
Подготовка информации для главного бухгалтера, заведующего		20%
отчета об сведений о заработной плате		20%
плана ФХД		20%
своевременная подача сведений по листам нетрудоспособности,		20%

исполнительным листам		
По итогам работы за квартал		
Своевременное и качественное представление квартальной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
Бухгалтерской (Баланс, в программе SMART, на основании приказов структурного подразделения)		50%
Налоговой (РСВ, 6 НДФЛ, 4-ФСС)		25%
Статистической ЗП-образование, НП-4, П-2		15%
в Барсе отчет по з/плате за квартал		10%
По итогам работы за месяц		
Качество ведения бухгалтерского учета	Отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	до 10%
Своевременное и качественное представление месячной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 75%
Месячные (в структурное подразделение 769 форму, динамика кредиторской и дебиторской задолженности)		25%
Налоговой (уведомление по НДФЛ, персонифицированные сведения)		25%
Статистической П-4, П-1, 1-услуги		25%
Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	Целевое использование средств субсидии	до 10%
Соблюдение законодательства при принятии обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) при заключении контрактов и договоров	Недопущение принятия обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) к учету сверх утвержденных плановых назначений.	до 5%
Премияльные выплаты по итогам работы за период: месяц, квартал, полугодие, год.	По итогам работы	в пределах экономии фонда оплаты труда
Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам	- к юбилейным датам работников; - к юбилею учреждения; - к профессиональным и государственным праздникам; - в связи с выходом на пенсию	

Бухгалтер

Наименование критерия	Условие	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)
По итогам работы за год		
Работа на официальных сайтах	Соблюдение установленных сроков и качества	до 50%
ЕГИСИО		20%
prosapfir.ru		20%
Подготовка информации для ведущего бухгалтера, главного бухгалтера, заведующего		20%
отчета об исполнении муниципального задания		20%
плана ФХД		20%
отсутствие задолженности по оплате за детский сад родителями (законными представителями)		
По итогам работы за квартал		
Своевременное и качественное представление квартальной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 100%
Бухгалтерской (основные средства, продукты питания)		50%
оплата за содержание ребёнка в детском саду		25%
расчет компенсационной части, учет льгот		25%
По итогам работы за месяц		
Качество ведения бухгалтерского учета	Отсутствие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности	до 10%
Своевременное и качественное представление месячной отчетности:	Соблюдение установленных сроков и качества	до 75%
Бухгалтерской (основные средства, продукты питания)		50%
оплата за содержание ребёнка в детском саду		25%
расчет компенсационной части, учет льгот		25%
Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	Целевое использование средств субсидии	до 10%
Соблюдение законодательства при принятии обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) при заключении контрактов и договоров	Недопущение принятия обязательств (принятых, принимаемых, отложенных) к учету сверх утвержденных плановых назначений.	до 5%

Премияльные выплаты по итогам работы за период: месяц, квартал, полугодие, год.	По итогам работы	в пределах экономии фонда оплаты труда
Премияльные выплаты к праздничным и юбилейным датам	- к юбилейным датам работников; - к юбилею учреждения; - к профессиональным и государственным праздникам; - в связи с выходом на пенсию	