

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска»
_____ Е.В. Мартынова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ДС № 48 г. Челябинска»
_____ О.А. Бура
Приказ № 01-01/27 от 24.01.2024 г.

Положение
об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №48 г. Челябинска»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах (далее по тексту Положение) устанавливает порядок оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работникам МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска», разработано в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 года №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (с изменениями на 24 ноября 2020 года).

1.2. Целью настоящего Положения является: улучшение качественных показателей и эффективности деятельности работников, а также материальная заинтересованность и социальная защищенность работников, рост профессионального мастерства сотрудников.

1.3. Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска», учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

1.4. Система оплаты труда работников МАДОУ «ДС №48 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.

1.5. Система оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

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

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска» включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты доплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат надбавок стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» показателей и критериев эффективности труда работников МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска»

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

2.6. Месячная заработная плата работника МАДОУ «ДС № 48 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.

2.7. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

3.1. Оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска», для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска», для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

3.2. Должностной оклад педагогическим работникам МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы установлены:

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования

24 часа в неделю - музыкальному руководителю

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре

20 часов в неделю – учителю – логопеду

36 часов в неделю – социальный педагог

36 часов в неделю – воспитателям общеобразовательных групп, педагогу-психологу, старшему воспитателю.

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

3) сторожам оплата производится за фактически отработанные часы.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска», занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

5.4. 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.

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 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 3 октября 1986 года N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Заведующий МАДОУ «ДС № 48 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.

5.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) работникам МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска» 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%.

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в

соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Устанавливается работнику МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

Производится работникам МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска», привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

- получающим оклад (должностной оклад), – в размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

По желанию работника МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» 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 составляет 35 процентов (не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»), 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) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в отдельных группах и с отдельными воспитанниками;

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работнику ДОУ

Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
работу с отдельными воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, воспитанниками по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельными воспитанниками.	20%
работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15%
работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):	
воспитателям	1000
помощникам воспитателей, младшим воспитателям	500

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

VI. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, учитывающие особенности деятельности МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска» и отдельных категорий работников (Приложение 2).

6.2. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска», определены в Приложении №2 к настоящему Положению.

6.3. Размер выплат стимулирующего характера «за сложность и напряженность», «за выполнение особо срочных работ» и «за личный вклад работника» может устанавливать заведующий МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска» при приеме на работу по договоренности с работником с целью мотивации или для достижения минимального размера оплаты труда.

6.4. В остальных случаях размер выплат стимулирующего характера «за сложность и напряженность», «за выполнение особо срочных работ» и «за личный вклад работника» устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее-Комиссия).

6.5. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, которое утверждается заведующим МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска».

Ежемесячно с 25 по 30 число педагогическими работниками заполняются оценочные листы, в соответствии с Критериями оценки показателей эффективности деятельности работников МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска» (Приложение №3) и с подтверждающими документами представляются на рассмотрение в Комиссию.

По итогам рассмотрения материалов, подтверждающих эффективность работы и личный вклад педагогического работника, Комиссия принимает решение о размере стимулирующих выплат за личный вклад, за сложность и напряженность, за выполнение особо важных (срочных) работ в процентном соотношении к должностному окладу, либо в фиксированной сумме.

6.6. Размер стимулирующей выплаты педагогическим работникам за личный вклад не может превышать 100% от должностного оклада.

6.7. Стимулирующие выплаты за личный вклад, а также за сложность и напряженность, за выполнение особо срочных работ учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу устанавливается Комиссией по предоставлению заместителя заведующего по АХР (Приложение 4,5).

6.8. 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, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.9. Премирование работников МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с Положением о премировании и материальной помощи работникам МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска».

6.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств приносящих доход деятельности.

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

7.1. Заработная плата заведующего МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад заведующего МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска».

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитет 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 VIII Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и закрепляются в трудовом договоре.

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет 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 10 Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

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 – Комитет по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» и его заведующего.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.5. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска.

7.6. Должностные оклады заместителей руководителя, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска». Должностные оклады иных заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска».

7.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска», главному бухгалтеру устанавливаются заведующим МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска и закрепляются в трудовом договоре.

7.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующим МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска».

7.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, 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.

7.10. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя по УВР за организацию работы по инновационной деятельности может производиться за счет средств работодателя в размере 4% от должностного оклада.

VIII. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

8.2. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по

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

8.3. 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.

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

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

8.5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

8.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников МАДОУ «ДС № 48 г. Челябинска» об этом в установленном законодательством порядке.

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные, 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: <i>подсобный рабочий, грузчик, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, дворник, кастелянша</i>	6310

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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: <i>повар</i>	6980
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: <i>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, швея</i>	7260
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: <i>плотник</i>	8905

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих²

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	<i>Заведующий складом</i>	7810
3 квалификационный уровень	<i>Шеф-повар</i>	8040

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<i>Бухгалтер, программист, специалист по охране труда, специалист по кадрам, документовед, юристконсульт</i>	8460
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9590

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	<i>Помощник воспитателя</i>	7955

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<i>Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель</i>	11760
2 квалификационный уровень	<i>Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог дополнительного образования</i>	13835
3 квалификационный уровень	<i>Воспитатель, педагог-психолог</i>	15680
4 квалификационный уровень	<i>Старший воспитатель</i>	18480

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

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.)
3 квалификационный уровень	<i>Руководитель структурного подразделения</i>	21635

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников⁴

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	<i>Инструктор по гигиеническому воспитанию</i>	9085
2 квалификационный уровень	<i>Медицинская сестра диетическая</i>	9685

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не отнесённым к профессионально-квалификационным группам⁵

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
7 квалификационный уровень	<i>Контрактный управляющий</i>	9040

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 N 625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок».

⁴ Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

⁵ Введена должность в связи с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера работникам
МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1.1.	за сложность, напряженность	до 150*
1.2	выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2	Выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1.	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
3.1	нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	10
3.2	за наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет:	
4.1	Педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования при стаже работы: - от 5 года до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше	10 15 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
5.1	- за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	10 20
5.2	Работникам МАДОУ за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15
5.3	За работу с детьми дошкольного возраста в ДОУ - воспитателям - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
6.1	По итогам работы за отчетный период	0-150
6.2	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	0-200

*Об изменении Положения об оплате труда с 01.09.2020 г. Приказ Комитета по делам образования г. Челябинска №16-01/7975 от 01.09.2020 г.
«В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством»
«При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника»
«Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности»

Критерии оценки показателей
 эффективности деятельности педагогических работников МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Критерии оценки и количество баллов	Количество баллов, подтверждающие документы
1.	За сложность и напряженность		
	Старший воспитатель	до 100% (30 баллов) от должностного оклада	
	Организация деятельности «Школа молодого педагога» (при наличии программы, плана, графика работы)	2 балла	
	Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов (творческие группы и тд.) при наличии плана, графика работы данных объединений	2 балла	
	Подготовка документов на ПМПк - подготовка документов на 2-3 детей - подготовка документов на 4-6 детей - подготовка документов на 7 и более детей	1 балл 2 балла 3 балла	
	Оказание методической помощи педагогом в ходе аттестации - подготовка 1-3 педагогов - подготовка 4-6 педагогов - подготовка 7 и более педагогов	1 балл 2 балла 3 балла	
	Не доведение и разрешение конфликтных ситуаций внутри МАДОУ	2 балла	
	Организация педагогов в подготовке МАДОУ к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду	8 баллов	
	За выполнение важных поручений и исполнительность (по представлению администрации)	10 баллов	
	Специалисты (педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по Ф/К, социальный педагог)	до 100% (30 баллов) от должностног о оклада	
	Организация продуктивного взаимодействия с семьями воспитанников - проведение мероприятий для родителей (тренинги, мастер-классы и тд.)	2 балла	

	Подготовка документов на ПМПк - подготовка документов на 2-3 детей - подготовка документов на 4-6 детей - подготовка документов на 7 и более детей	2 балла 3 балла 4 балла	
	Оказание помощи воспитателям по оформлению РППС в группах - консультативная помощь - практическая помощь	1 балл 3 балла	
	За выполнение важных поручений и исполнительность (по представлению администрации)	20 баллов	
	Воспитатели	до 100% (42 баллов) от должностного оклада	
	За работу на группах раннего возраста	3 балла	
	Подготовка документов на ПМПк (группы дошкольного возраста) - подготовка документов на 2-3 детей - подготовка документов на 4-6 детей - подготовка документов на 7 и более детей	1 балл 2 балла 3 балла	
	Эффективную работу с родителями - отсутствие обращений родителей (законных представителей) по конфликтным ситуациям - отсутствие задолженности по оплате за содержание ребенка в ДС, за посещение дополнительных платных образовательных услуг - организация качественного посещения не менее 2х дополнительных платных образовательных услуг: - посещают 50-70% детей в одной услуге - посещают более 70% детей в одной услуге - привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технического оснащения МАДОУ	1 балл 2 балла 1 балл 2 балла 2 балла	
	Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников - от 3 до 5 смен - от 6 до 9 смен -от 10 и более смен	2 балл 3 балла 4 балла	
	Качественная подготовка МАДОУ к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду	10 баллов	
	За выполнение важных поручений и исполнительность (по представлению администрации)	15 баллов	
2	За личный вклад работника в достижении эффективности работу учреждения		
	Старший воспитатель	до 100%	

		(50 баллов) от должностног о оклада	
	Результативное участие педагогов или воспитанников МАДОУ в соответствии с календарем массовых мероприятий в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня: - внутри ДОУ - районные конкурсы (соревнования) - городские конкурсы (соревнования)	2 балла 4 балла 6 баллов	
	Организация взаимодействия специалистов с воспитателями групп по оформлению РППС в группах, обеспечение эстетических условий в помещениях МАДОУ	2 балла	
	Выполнение в полном объеме и качественно (в соответствии с планом работы МАДОУ) запланированных мероприятий	2 балла	
	Качественная организация, проведение и содержание документации по контрольно-аналитической деятельности (справки, отчеты, аналитические материалы)	4 балла	
	Личное участие (соучастие) в открытых мероприятиях в соответствии с календарем массовых мероприятий города Челябинска - районные конкурсы (соревнования) - городские конкурсы (соревнования)	6 баллов 10 баллов	
	Продуктивное участие в реализации методической деятельности МАДОУ - руководство, организация и внедрение экспериментальных и инновационных процессов в МАДОУ - разработка стратегических документов МАДОУ (программа развития и тд.)	7 баллов 3 балла	
	Эффективность организации методического кабинета для продуктивной работы педагогов	4 балла	
	Специалисты (педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по Ф/К, социальный педагог)	до 100% (40 баллов) от должностног о оклада	
	Личное участие (соучастие) в открытых мероприятиях в соответствии с календарем массовых мероприятий города Челябинска - районные конкурсы (соревнования) - городские конкурсы (соревнования)	6 баллов 10 баллов	
	Результативное участие воспитанников МАДОУ в соответствии с календарем массовых мероприятий города Челябинска - районный уровень	3 балла –за участие 5 баллов-	

	- городской уровень	призовое место 5 баллов за участие 10 баллов- призовое место	
	<p>Продуктивное участие в реализации методической деятельности МАДОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение (авторских) программ - наличие и уровень распространения передового педагогического опыта (конференции, публикации, творческие отчеты, мастер-классы и тд.) - выполнение работ (проектов) с предоставлением готового продукта 	<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>	
	Качественная подготовка МАДОУ к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду	7 баллов	
	Воспитатели	до 100% (64 баллов) от должностног о оклада	
	<p>Организация здоровье сбережения</p> <ul style="list-style-type: none"> - посещаемость детей 80-90% (при заболеваемости не выше 8%) - посещаемость детей свыше 90% (при заболеваемости не выше 6%) 	<p>3 балла</p> <p>4 балла</p>	
	<p>Отсутствие травматизма</p> <p>В случае травмы, возможно снятие до 100% выплат за личный вклад</p>	3 балла	
	<p>Своевременное и качественное ведение документации</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное ведение таблиц посещаемости воспитанников МАДОУ, исполнение сроков сдачи таблиц - качественное планирование работы на месяц (к 28 числу текущего месяца) (без замечаний) - качественное проведение педагогического мониторинга и своевременное оформление результатов 	<p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>2 балла</p>	
	Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствия по листам нетрудоспособности, соблюдение правил ТБ и ОТ, своевременное прохождение медицинских осмотров)	3 балла	
	<p>Личное участие (содействие) в открытых мероприятиях (утренники, конкурсы и тд.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутри МАДОУ - районные мероприятия - городские мероприятия 	<p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p>	

	<p>Продуктивное участие в реализации методической деятельности МАДОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение (авторских) программ - наличие и уровень распространения передового педагогического опыта (конференции, публикации, творческие отчеты, мастер-классы и тд.) - выполнение работ (проектов) с предоставлением готового продукта 	<p>3 балла 2 балла 2 балла</p>	
	<p>Результативное участие воспитанников МАДОУ в соответствии с календарем массовых мероприятий города Челябинска</p> <ul style="list-style-type: none"> - районный уровень - городской уровень 	<p>3 балла –за участие 5 баллов- призовое место 5 баллов за участие 10 баллов- призовое место</p>	
	<p>Организация и развитие РППС</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество стендовой наглядности (информация для родителей: наглядность, которая попадает в зону внимания воспитанников и тд.) - своевременное и качественное обновление РППС в соответствии с календарно-тематическим планированием - насыщенность РППС (дидактика, игровой материал и тд.) 	<p>2 балла 2 балла 3 балла</p>	
	<p>Руководство студийно-кружковой работой, творческой работой (при наличии программы, плана, графика работы, учета посещаемости, регламента)</p>	<p>3 балла</p>	

Критерии для оценки деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Критерии	Индикаторы	Должность работника	Цена индикатора (% от должностного оклада)
Качество выполняемых работ (за личный вклад работника)	Соблюдение ПВТР	Все работники	20
	Соблюдение правил ОТ и ТБ, ПБ	Все работники	20
	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей (законных представителей) МАДОУ	Все работники	20
	Отсутствие нарушений по результатам проверок	Все работники	20
	Качественное содержание помещений в соответствии с СанПин, способствующих сохранению здоровью	Все работники	20
Интенсивность и высокие результаты работы (сложность и напряженность)	Увеличение объема выполняемой работы	Все работники	20
	Участие в мероприятиях по благоустройству помещений и территории МАДОУ	Все работники	20
	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	Все работники	20
	Строгое соблюдение должностных инструкций, сохранность вверенных объектов	Все работники	20
	Личный вклад в развитие инфраструктуры МАДОУ	Все работники	20
За выполнение особо важных (срочных) работ	Виды работ, относящиеся к особо важным (срочным) определены в Приложении 5	Все работники	50

Перечень видов, работ, выполнение которых может быть отнесено к особо важным и особо ответственным работ

1. Введение в эксплуатацию новых структурных подразделений (зданий, помещения).
2. Проведение мероприятий по сокращению затрат на ремонт здания, помещений, расходов на содержание.
3. Проведение на базе детского сада мероприятий муниципального, регионального и всероссийского уровня.
4. Подготовка срочной информации, расчетов по различным видам деятельности по запросам вышестоящих организаций.
5. Активное участие в работе по формированию локальных нормативных актов МАДОУ, программных продуктов с целью совершенствования деятельности учреждения.
6. Устранение стихийных бедствий, аварий.

Критерии оценки показателей
эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера и руководителя
структурного подразделения
МАДОУ «ДС №48 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Критерии оценки и количество баллов	Количество баллов, подтверждающие документы
1.	За сложность и напряженность		
	Главный бухгалтер	До 50% (50 баллов) от должностного оклада	
	За выполнение особо важных (срочных) работ: - срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций	50	
	Заместитель заведующего по УВР	До 50% (50 баллов) от должностного оклада	
	За выполнение особо важных (срочных) работ: - срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций	30	
	- разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ	10	
	- дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы внутри МАДОУ; внедрение инноваций.	10	
	Заместитель заведующего по АХР	До 50% (50 баллов) от должностного оклада	
	За выполнение особо важных (срочных) работ: - срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций	50	
	Руководитель структурного подразделения	До 100% (100 баллов) от должностного оклада	
	Количество воспитанников в структурном подразделении дошкольного образовательного учреждения (в т.ч. кратковременного пребывания): - количество воспитанников до 200 чел.;	10	

	- количество воспитанников свыше 200 чел.	50	
	Количество работников в структурном подразделении: - от 0 до 20 чел.; - от 20 до 30 -от 30 и свыше.	20 30 50	
2.	За личный вклад работника в достижении эффективности работу учреждения		
	Главный бухгалтер	до 100% (100 баллов) от должностного оклада	
	Своевременное размещение информации об учреждении, об исполнении МЗ, изменении плана ФХД, сведений о целевых субсидиях на сайте bus.gov.ru, программа «Сапфир»	20	
	Своевременное освоение субсидий на выполнение ГМЗ, целевых субсидий, средств от приносящей доход деятельности	10	
	Своевременность и достоверность предоставления месячных, квартальных, годовых отчетов	20	
	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	10	
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	5	
	Осуществление контроля за соответствием среднемесячной заработной платы педагогических работников соглашению	5	
	Обеспечение своевременной уплаты налогов, сборов и иных платежей в бюджеты всех уровне	30	
	Заместитель заведующего по УВР	До 100% (100 баллов) от должностного оклада	
	Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников	5	
	Своевременность и качество оформления документации	5	
	Обеспечение эстетических условий в помещениях МАДОУ	5	
	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	5	
	Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): • охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов; • охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов	20	

	Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю	20	
	Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада	20	
	Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: • отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО • коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)	20	
	Заместитель заведующего по АХР	До 100% (100 баллов) от должностного оклада	
	Своевременность и качество оформления документации (на списание ОС, мягкого инвентаря и прочих МЗ, пришедших в негодность, ведение книги боя посуды и др.)	20	
	Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях МАДОУ	20	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины МОП	10	
	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	5	
	Отсутствие замечаний у МОП со стороны ТБ, ПБ, СЭС	20	
	Качество аналитической деятельности МАДОУ по всем направлениям	5	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	20	
	Руководитель структурного подразделения	До 100% (100 баллов) от должностного оклада	
	Отсутствие травматизма В случае травмы, возможно снятие до 100% выплат за личный вклад	40	
	Своевременность и качество оформления документации	10	
	Обеспечение эстетических условий в помещениях МАДОУ	5	
	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	5	
	- разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по структурному подразделению МАДОУ	10	
	Качество аналитической деятельности структурного подразделения МАДОУ по всем направлениям	30	
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
	Главный бухгалтер		

	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	не более должностного оклада	
	Заместитель заведующего по УВР		
	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	не более должностного оклада	
	Заместитель заведующего по АХР		
	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	не более должностного оклада	
	Руководитель структурного подразделения		
	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	не более должностного оклада	