

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзной организации  
МАДОУ «ДС № 474 г. Челябинска»  
\_\_\_\_\_Н.Ю. Пересунько  
07.04.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ «ДС № 474 г. Челябинска»  
\_\_\_\_\_А.О. Капсамун  
07.04.2023 г.

**Положение об оплате труда  
и стимулирующих выплатах  
работников Муниципального автономного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 474 г. Челябинска»**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г № 18/7 от утверждении «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитета по делам образования г. Челябинска» (со всеми изменениями и дополнениями) и составлено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных и бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 №275-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 №36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Уставом МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска", Коллективным договором МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска", Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Заработная плата работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска", подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Система оплаты труда работников МАДОУ "ДС №474 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, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска" устанавливается с учетом:

- ✓ единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- ✓ тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- ✓ единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- ✓ государственных гарантий по оплате труда;
- ✓ перечня видов выплат компенсационного характера;
- ✓ перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ✓ рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонней комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- ✓ мнения представительного органа работников.

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

1.6. Заработная плата работника включает в себя ( должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска".

## **2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска" определяется по профессиональным квалификационным группам (согласно приложениям 1-9).

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

2.3. Должностной оклад педагогическим работникам 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.

2.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.5. Об уменьшении объёма педагогической нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работы работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.6. Преподавательская работа руководящих и других работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска" без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Преподавательская работа руководящих и других работников МАДОУ помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией ДОУ по согласованию с профсоюзным органом.

2.7. Месячная заработная плата работника МАДОУ "ДС № 474 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.

2.8. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1-9 к настоящему Положению.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 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.

2.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

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

2.12. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору. Оплата труда работников, временно переведенных на дистанционную работу, должна выплачиваться в размере, установленном трудовым договором, то есть в том же размере, что и при работе до введения режима дистанционной работы, с учетом всех ее составляющих – оклада, доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и стимулирующих выплат.

### 3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников МАДОУ определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

$M \text{ з.пл.}$  – месячная заработная плата педагогических работников;

$S \text{ з.пл.}$  – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$  – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников в часах;

$N \text{ ч.}$  – норма часов педагогической работы в неделю;

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

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

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

3.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству, при этом объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной рабочей времени.

3.3. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

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

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

3.6. В случаях простоя оплата труда работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска" осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска" применяется при оплате:

- ✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- ✓ при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. их числа работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов),

привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов его работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.5. Почасовая оплата труда сторожам производится согласно приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 588н от 13.08.2009 года.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- ✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- ✓ выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска" по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

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

5.6. 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 года №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%.

5.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, ст.151 ТК РФ.

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

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, ст. 153 ТК РФ.

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.

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата повышается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

- ✓ работу в отдельных классах, группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных классах, группах или с отдельными обучающимися (далее – коррекционные классы, группы) - 20 %;



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

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

## **6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
- ✓ выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- ✓ выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- ✓ премиальные выплаты по итогам работы;
- ✓ выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

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

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

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями к настоящему положению № 6, 7 и конкретизируются в трудовых договорах работников. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска", а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом руководителя.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска", а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Стимулирующий фонд образовательного учреждения формируется за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда (экономии по больничным листам).

6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и устанавливаются на учебный год или на время выполнения этой работы, исходя из того, что:

- педагогический и учебно-вспомогательный персонал, участвующий в образовательном процессе:
  - ✓ выполняет должностные обязанности в полном объеме;
  - ✓ имеет квалификационную категорию, стремление к повышению квалификации;
  - ✓ соблюдает Устав МАДОУ, Правила внутреннего и трудового распорядка;
  - ✓ своевременно и точно выполняет приказы, распоряжения администрации;
  - ✓ обеспечивает сохранность учебно-материальной базы;
  - ✓ обеспечивает должный уровень освоения программного материала воспитанниками;
  - ✓ не имеет обоснованных жалоб со стороны родителей;
  - ✓ участвует в инновационной деятельности детского сада;
  - ✓ не нарушает распорядка дня;
  - ✓ внедряет федеральные государственные требования в образовательный процесс;
  - ✓ обеспечивает успешную адаптацию ребенка в условиях дошкольного учреждения;
  - ✓ своевременно и качественно работает с документацией;
  - ✓ имеет календарно-тематическое планирование, план работы, материалы мониторинга освоения программного материала и личностного роста;
  - ✓ соблюдает нормы педагогической этики;
  - ✓ своевременно проходит медицинские осмотры;
  - ✓ соблюдает санитарно-гигиенические условия в группах;
- управленческий персонал:
  - ✓ выполняет должностные обязанности в полном объеме;

- ✓ выполняет годовой план работы детского сада;
- ✓ ведет эффективную работу по реализации программы развития детского сада;
- ✓ соблюдает Устав МАДОУ и Правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ своевременно выполняет приказы и распоряжения заведующего МАДОУ;
- ✓ своевременно оформляет документацию;
- ✓ своевременно проходит медицинские осмотры;
- учебно-вспомогательный, не участвующий в образовательном процессе, и обслуживающий персонал:
  - ✓ выполняет должностные обязанности в полном объеме;
  - ✓ соблюдает Устав ДОУ и Правила внутреннего распорядка;
  - ✓ своевременно и точно выполняет приказы и распоряжения администрации;
  - ✓ соблюдает санитарные правила, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
  - ✓ качественно выполняет работу;
  - ✓ своевременно сдает отчетность;
  - ✓ не имеет жалоб на качество выполняемых работ и отчетов;
  - ✓ выполнение дополнительных работ;
  - ✓ своевременно проходит медосмотр.

6.6. Размер выплат конкретного работника может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения ее качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей, а также по иным основаниям.

6.7. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы производится администрацией МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска" и указаны в приложении № 10, 11.

## **7. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ МАДОУ**

7.1. Премирование работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления высоко квалифицированных кадров.

7.2. для реализации поставленных целей вводятся следующие виды премирования работников:

- за основные показатели работы:
  - ✓ качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
  - ✓ развитие и участие в инновационной и научно-методической деятельности;
  - ✓ проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе;
  - ✓ успешное выполнение плановых показателей;

- ✓ совершенствование форм и методов обучения и воспитания, использование средств информационно-коммуникативных технологий;
- ✓ работа по авторским программам, разработка собственных образовательных программ;
- ✓ эффективная работа с родителями по подготовке к новому учебному году;
- ✓ добросовестное и качественное ведение документации, правильная и грамотная постановка делопроизводства;
- ✓ за исполнительность и пунктуальность в работе;
- ✓ создание оптимальных условий для детей в группах и на участках;
- ✓ работа с интернет-представительством на образовательном форуме, привлечение родителей к работе с интернет-представительством;
- за участие в мероприятиях:
  - ✓ методическая работа, написание и публикация статей;
  - ✓ активное участие в общественной жизни детского сада;
  - ✓ участие в различных смотр-конкурсах, оформлении кабинетов, уголков в группах и т.п. ДОУ;
  - ✓ подготовка детей к конкурсам, фестивалям, спортивным мероприятиям;
  - ✓ подготовка и участие в конкурсах и мероприятиях на муниципальном, региональном и федеральном уровне;
- разовые премии:
  - ✓ за долголетний и добросовестный труд (свыше 20 лет в МАДОУ);
  - ✓ по случаю юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60 и т.д. лет);
  - ✓ в честь государственных праздничных дней (23 февраля, 8 марта, день дошкольного работника, день знаний, новый год);
- премии по итогам работы;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска".

7.3. Для работников МАДОУ устанавливается следующий размер премиальных выплат:

- ✓ за основные показатели работы до 100% по каждому показателю;
- ✓ за участие в мероприятиях различного уровня до 100% по каждому показателю;
- ✓ разовые премии до 100%;
- ✓ по итогам работы за отчетный период до 150%;
- ✓ по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу до 200%;
- ✓ ежеквартальная премия воспитателям и младшим воспитателям - 30%.

Премирование работников осуществляется на основании показателей оценки эффективности работы. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются данные о выполнении работ, оформленные приказом по МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска".

7.4. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объема нагрузки.

7.5. Порядок премирования и размер премии определяется ежемесячно. Премия выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда. Общая сумма премий, выплачиваемых одному работнику, не ограничивается. Конкретные размеры премии определяются личным вкладом работника в общие результаты труда, определяется в процентном отношении от оклада или суммой, не превышающей размер оклада, и зависит от размера фонда экономии заработной платы ежемесячно.

7.6. Основанием для начисления премии служат данные контроля, данные по выполнению показателей и условий премирования, по результатам предыдущего месяца; данные бухгалтерской и статистической отчетности.

7.7. Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска", реализующим программы дошкольного образования в размере 30% тарифной ставки за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования не ниже 100%, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей (показатель заболеваемости, отсутствие травм). Показатели заболеваемости по яслям, саду – не более 1,0. Исключение: ясли на период адаптации - не более 1,5; вспышка инфекционных заболеваний. Выполнение показателей премирования определяется персонально по каждой группе МАДОУ. Выплата премии производится один раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом. Премия работникам начисляется на должностной оклад за фактически отработанное время.

7.8. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств заведующий МАДОУ приостанавливает, уменьшает или прекращает выплату стимулирующих надбавок, предупредив об этом в установленном законодательством порядке.

## **8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

8.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

8.3. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на

основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 12 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

8.6. 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 руководителя Комитета по делам образования.

8.7. 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

8.8. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 9 к настоящему Положению.

8.9. 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 VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

8.10. 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 10 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

8.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения 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.

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

8.13. 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».

8.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере»;

8.15. 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.

8.16. Должностной оклад руководителя учреждения, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

8.17. Группа по оплате труда и должностной оклад руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается по проектной мощности учреждения.

8.18. 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.

8.19. Решение об оказании материальной помощи 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.

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

8.21. 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 VI настоящего Положения.



8.22. 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 11 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

8.23. 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.

## **9. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

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

9.2. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут направляться МАДОУ на выплаты стимулирующего характера, по согласованию с Комитетом по делам образования города Челябинска.

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

## **10. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МАДОУ**

10.1. К материальной помощи относится единовременная выплата, предоставляемая по личному заявлению работника. Материальная помощь оказывается основным работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда), а именно:

- ✓ административно – управленческий и педагогический персонал – 5000 руб.;
- ✓ учебно – вспомогательный и младший обслуживающий персонал – 4500 руб.

10.2. Материальная помощь работникам МАДОУ оказывается:

- ✓ в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством;
- ✓ в связи со смертью близкого члена семьи работника;
- ✓ в связи с тяжелым материальным положением;
- ✓ в связи длительным сроком заболевания, требующего дорогостоящего лечения;
- ✓ в связи с приобретением дорогостоящих лекарств;
- ✓ оплату курсов повышения квалификации и оплату обучения;
- ✓ на оздоровление, на приобретение санаторных путевок и в дома отдыха;
- ✓ к отпуску;
- ✓ а также в не предусмотренных обстоятельствах по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.3. При увольнении работника вопрос о выплате единовременной выплаты, в том числе материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МАДОУ.

10.4. Материальная помощь заведующему выплачивается на основании личного заявления, по приказу председателя Комитета по делам образования города Челябинска.

10.5. При недостаточной сумме экономии фонда оплаты труда устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания единовременной выплаты на:

- ✓ в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
- ✓ оплату хирургических операций;
- ✓ приобретение дорогостоящих лекарств;
- ✓ оплату обучения и курсов повышения квалификации;
- ✓ похороны близких родственников;
- ✓ на оздоровление;
- ✓ к отпуску.

10.6. Материальная помощь может быть оказана из фонда оплаты труда учреждения работникам МАДОУ, условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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

10.8. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

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

Приложение 1  
к Положению об оплате труда и  
стимулирующих выплатах  
работников МАДОУ "ДС № 474 г.  
Челябинска"

### **Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)**

#### **Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих**

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

#### **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационн ый уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей )
1 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	5300

**Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6230
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	6845
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6580
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7950

Приложение 2  
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска"

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей,**

## специалистов и служащих

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 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

### Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	6420

### Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	6700
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	6970

	категория	
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7175
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7220
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	7455

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные  
должности служащих третьего уровня"**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер- сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	7550
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7700
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8070
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8560
5 квалификационный	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;	9290

уровень	заместитель главного бухгалтера	
---------	---------------------------------	--

**Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	12110
2 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	13201
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	19315

При применении должностного наименования "заместитель" общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска"

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования**

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

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

Квалификационный	Должности, отнесенные к	Оклад
------------------	-------------------------	-------

уровень	квалификационным уровням	(рублей)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	7100

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	7370
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7570

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10500
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12350
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14000
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-	16500



	дефектолог; учитель-логопед (логопед)	
--	---------------------------------------	--

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
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 <*>	16505
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	19560

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

Приложение 4  
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска"

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников культуры,  
искусства и кинематографии**

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

**Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Аккомпаниатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	7090

**Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Звукооператор; монтажер; библиотекарь	7150

**Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер, заведующий библиотекой	7950

Приложение 5  
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска"

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**

Перечень профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»

**Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Костюмер; осветитель	6360

**Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов; настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов; настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов	6570

Приложение 6  
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска"

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта**

Перечень должностей работников физической культуры и спорта, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников физической культуры и спорта, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности	6160

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту; спортсмен-инструктор; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	7280
2 квалификационный уровень	Администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф	7831

Приложение 7  
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска"

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)**

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг**

Перечень должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

**Профессиональная квалификационная группа  
«Должности специалистов третьего уровня в учреждениях  
здравоохранения и осуществляющих предоставление  
социальных услуг»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	9290

Приложение 8  
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска"

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
1	2	3
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7550
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7700
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	8070
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	8560

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 9  
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска"

**Размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по оплате труда**

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	42290	39728	37037	31784	29091

Приложение № 10  
к Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ "ДС № 474 г. Челябинска"

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 474 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат (% от оклада или фиксированная сумма)
<b>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
1	За сложность и напряженность	0-100%
	Руководство методическими объединениями	0-30%
	Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости)	0-20%
	Выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей	0-100%
	Организация деятельности первичной профсоюзной организации учреждения	0-20%
	За обустройство групп и участков	0-50%
	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (педагогические работники)	0-100%
	За наличие календарно-тематического планирования, плана работы, материалов мониторинга освоения программного	0-100%

	материала и личностного роста (педагогический персонал) Работа в режиме адаптации	0-20%
2	За выполнение особо важных (срочных) работ	0-50%
	Бухгалтерия: - ежемесячный мониторинг(по заработной плате); Программист: -настройка офисного оборудования; -настройка беспроводной сети ДОУ; -обновление программного обеспечения; -обновление сертификатов и ключей для работы с сайтами; -иные срочные работы. Заместитель заведующего по развитию: - работа на сайте zakupki.gov.ru, bus.gov.ru, САПФИР	
	Размер определяется с учетом степени важности срочности выполняемой работы. Поручение об исполнении особо важных (срочных) работы, конкретный размер стимулирующей выплаты и срок, на который она исполняется, определяется приказом заведующей МАДОУ.	
3	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%
<b>2. Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения (по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие))	0-100%
	<b>Педагогический персонал:</b>	
	<b>Старший воспитатель</b>	0-100%
	1. Наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО. 2. Профессиональный рост педагогических кадров. 3. Развитие педагогического творчества: ✓ использование в работе с педагогами современных педагогических технологий, позволяющих достигать качественных образовательных результатов; ✓ наличие программ ,планов деятельности работы, разработка методической документации обеспечивающей инновационную деятельность ✓ тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами.	
	<b>Специалисты (музыкальный руководитель, ПДО, педагог-психолог, учитель-логопед)</b>	0-100%
	1. Участие в проведение открытых мероприятий (тренинги, семинары циклы занятий с педагогами, обмен опытом).	

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Качество выполнение образовательно-воспитательного процесса.</li> <li>3. Инновации и использование новых педагогических технологий.</li> <li>4. Эффективность взаимодействия со всеми педагогами.</li> <li>5. Просветительская и консультативная работа с педагогами и родителями.</li> </ol>	
	<b>Инструктор по физической культуре</b>	0-100%
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокие достижения в развитии физических способностей детей.</li> <li>2. Тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами.</li> <li>3. Качественное проведение занятий, открытых мероприятий.</li> <li>4. Внедрение технологий и программ нового поколения</li> </ol>	
	<b>Воспитатели</b>	0-100%
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Высокая качество работы выполнения образовательно-воспитательного процесса.</li> <li>2. Обобщение передового педагогического опыта работы.</li> <li>3. Проявление творческой инициативы.</li> <li>4. Создание развивающей среды.</li> <li>5. Инновации и использование новых педагогических технологий.</li> <li>6. Организация взаимодействия с семьями воспитанников отсутствие конфликтных ситуаций.</li> </ol>	
	<b>Учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал:</b>	
	<b>Инструктор по гигиеническому воспитанию</b>	0-100%
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Качественный контроль за организацией питания.</li> <li>2. Выполнение натуральных норм.</li> <li>3. Написание меню-требования без нарушений и замечаний.</li> <li>4. Ведение мониторинга заболеваемости.</li> <li>5. Отсутствие замечаний надзорных органов.</li> <li>6. Ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе.</li> </ol>	
	<b>Младший воспитатель</b>	0-100%
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Качественное выполнение санитарного режима.</li> <li>2. Участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы.</li> <li>3. Творческая инициатива.</li> <li>4. Взаимозаменяемость сотрудников.</li> </ol>	
	<b>Заместитель главного бухгалтера, бухгалтер</b>	0-100%
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эффективное освоение и использование новых методов в работе.</li> </ol>	



	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Участие в привлечении дополнительных источников финансовых и материальных средств.</li> <li>3. Работа по недопущению просроченной кредиторской и дебиторской задолженности.</li> <li>4. Качественная сдача отчетности по срокам.</li> <li>5. Участие в достижении показателей качества установленного муниципальным заданием (своевременная освоение предоставленных субсидий из бюджета, освоение внебюджетных поступлений).</li> </ol>	
	<b>Программист, секретарь, инспектор по охране труда</b>	0-100%
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Своевременное и качественное оформление документации.</li> <li>2. Качественная и бесперебойная работа техники.</li> <li>3. Обслуживание программ (АРМ, СТЭК, КриптоПро, Интернет соединение).</li> </ol>	
	<b>Шеф повар, повар</b>	0-100%
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соблюдение технологии приготовления пищи и сроков заготовки продуктов питания для закладки.</li> <li>2. Строгое выполнение закладки по меню-требованию, соответствие выхода продукта нормативным требованиям.</li> <li>3. Качественное приготовление пищи для воспитанников МАДОУ.</li> <li>4. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.</li> </ol>	
	<b>Заведующий складом, кастелянша</b>	0-100%
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Своевременное и бесперебойное обеспечение продуктами питания МБДОУ.</li> <li>2. Заключение договоров на поставку продуктов питания до 100 тыс. рублей.</li> <li>3. Освоение новых технологий по учету питания.</li> <li>4. Своевременная выдача и снабжение мягким инвентарем.</li> </ol>	
	<b>Обслуживающий персонал (подсобный рабочий, дворник, сторож, плотник, уборщица помещений, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды)</b>	0-100%
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов.</li> <li>2. Своевременная и качественная стирка белья, спецодежды.</li> <li>3. Качественное проведение помывочных работ в соответствии с графиком уборки и требованиям СанПиН.</li> <li>4. Качественное проведение генеральной уборки.</li> <li>5. Качественное проведение уборки территории,</li> </ol>	

	<p>содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН.</p> <p>6. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса.</p> <p>7. Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работ.</p> <p>8. Проявление инициативы.</p> <p>9. Помощь в оформлении территории.</p>	
<b>3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b>		
1	<p>Выплаты за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования:</p> <p>педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы (В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством) при стаже работы в данных должностях:</p> <p>- от 1 года до 3-х лет</p> <p>- от 3-х лет до 5 лет</p> <p>- свыше 5 лет</p>	<p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>
<b>4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников</b>		
1	работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	30%
2	<p>За квалификационную категорию (на нагрузку):</p> <p>- 1 квалификационная категория</p> <p>- высшая квалификационная категория</p>	<p>10%</p> <p>20%</p>
3	<p>За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях:</p> <p>- воспитателям;</p> <p>- помощникам воспитателя, младшим воспитателям</p>	<p>1 000 руб.</p> <p>500 руб.</p>
4	За работу в коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимся по адаптированным основным	20%

	общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных (комбинированных) группах.	
<b>1. Выплаты за наличие учебной степени, почетного звания</b>		
1	За звание: «Заслуженный работник образования» «Почетный работник образования»	5-10%
<b>2. Премияльные выплаты</b>		
1	по итогам работы за отчетный период до 150%	0-150%
2	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	0-200%
3	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30%

Стимулирующий фонд оплаты труда не выплачивается полностью при:

- ✓ неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- ✓ систематическом нарушении трудовой дисциплины.

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

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

3. Если работник принят в учреждение по основной занимаемой должности на ставку больше или меньше установленной продолжительности времени (нормы часов) за ставку по занимаемой должности, выплата установленная подпунктом 6 пункта 2 производится пропорционально фактически отработанному времени.

4. Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, 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;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5. 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 11  
к Положению об оплате труда и  
стимулирующих выплатах  
работников МАДОУ "ДС № 474 г.  
Челябинска"

**Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам за личный вклад в достижение эффективности работы МАДОУ «ДС № 474 г. Челябинска»**

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат	Процент
<i>Педагогический персонал</i>		
Воспитатели 10-100%	1. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям	10
	2. Организация взаимодействия с родителями: - привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов; - отсутствие родительской задолженности по оплате	10
	3. Своевременность и качество оформления документации	10
	4. Участие педагога в методической работе ДОУ, района, города	20
	5. Участие воспитанников в мероприятиях на	10

	уровне города, района, ДООУ	
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей	10
	7. Создание и пополнение предметно – развивающей среды группы (согласно теме недели)	20
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	10
Педагог дополнительного образования, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор ФК, музыкальный руководитель 10-100 %	1. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	10
	2. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям	15
	3. Организация взаимодействия с родителями	15
	4. Результативное участие педагога или воспитанников в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня	10
	5. Продуктивное участие педагога в системе методической и общественной деятельности ДООУ, района и города	20
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей	10
	7. Создание и пополнение развивающей среды кабинета	10
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	10
Медицинский персонал (ст. медсестра, медсестра по массажу, м/с физиотерапии,	1. Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников	15
	2. Выполнение плана функционирования ДООУ	10
	3. Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)	15

врач- ортопед, инструктор ЛФК, диетсестра) 10-100 %	4. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля	10
	5. Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ	20
	6. Своевременность и качество оформления документации	10
	7. Работа с интернет- представителями	10
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	10
Работники бухгалтерии, делопроизводитель 10-100 %	1. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	10
	2. Качественное ведение документации	10
	3. Высокий уровень исполнительской дисциплины	10
	4. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей	10
	5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности	20
	6. Соблюдение графика отчетности	20
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ	10
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	10
Младший обслуживающий персонал (младшие воспитатели) 10-100 %	1. Проведение генеральных уборок отличного качества	20
	2. Результаты проверок санитарного состояния помещений группы	20
	3. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям	10
	4. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса	10
	5. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	10
	6. Обеспечение сохранности материальных	10

	ценностей	
	7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ	10
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	10
Работники пищеблока, заведующий складом 10-100%	1. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин	10
	2. Качество приготовления пищи	20
	3. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	15
	4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	15
	5. Разнообразие меню	20
	6. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ	10
	7. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	10
Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды 10-100%	1. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПин	20
	2. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	20
	3. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций	20
	4. Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки	20
	5. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ	10
	6. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	10

Рабочие (плотник, слесарь- сантехник, уборщик служебных помещений, грузчик, дворник, подсобный рабочий, оператор хлораторной установки) 10-100 %	1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	20
	2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда	20
	3. Результаты проверок надзорных организаций	20
	4. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты absences по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	20
	5. Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении	20

1.	<b><i>Премияльные выплаты</i></b> по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год	
1.1	За своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей	всем категориям работников 10-100% либо в абсолютном размере
1.2	По итогам участия в смотрах конкурсах с воспитанниками, за организацию и проведение мероприятий ДОУ (конкурсы, утренники, праздники) - 1,2,3 место	Педагогическому персоналу и старшему воспитателю 10-100% либо в абсолютном размере
1.3	Высокие показатели работы	всем категориям работников 10-100% либо в абсолютном размере
1.4	Качество работы педагога (удовлетворённость родителей процессом и результатом воспитательно – образовательной деятельности педагога, отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников, коллег – педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций)	Педагогическому персоналу и старшему воспитателю 10-100% либо в абсолютном размере



1.5	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	Педагогическому персоналу и старшему воспитателю 10-100% либо в абсолютном размере
1.6	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям ДОУ за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	Воспитателям и младшим воспитателям 10-30%
2	<b>Премияльные выплаты:</b> по факту, по результатам выполненных мероприятий	
2.1	Наличие благодарностей в письменном виде от родителей, коллег или вышестоящих организаций	всем категориям работников 10-100% либо в абсолютном размере
2.2	По итогам готовности к новому учебному году	всем категориям работников 10-100% либо в абсолютном размере
2.4.1 2.4.2 2.4.3 2.4.4 2.4.5	Участие в мероприятиях внутри сада; Изучение и обобщение нового опыта коллег; Оформление выставок, работ, проектов Оформление участков, клумб и постройка зимних горок и фигур Осуществление научно-экспериментальной деятельности	Педагогическому персоналу и старшему воспитателю 10-100% либо в абсолютном размере
2.5.1 2.5.2	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом Активное участие в реализации программы развития детского сада	Педагогическому персоналу и старшему воспитателю 10-100% либо в абсолютном размере
3	<b>Единовременная премия</b>	
3.1	К юбилейным датам (50, 55, 60 и т.д. лет)	Всем категориям работников 10-100% либо в

		абсолютном размере
3.2	К государственным, профессиональным и международным праздникам	Всем категориям работников 10-100% либо в абсолютном размере

**Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам за личный вклад в достижение эффективности работы ДОУ  
МАДОУ «ДС № 474 г. Челябинска»**

1	<b><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i></b>	
1.1	Инновационная деятельность в проектах ДОУ	10-100%
1.2	За ведение кружковой работой	10-100%
1.3	За руководство профессиональным методическим объединением, творческой группой	10-100%

**Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат за выполнение особо важных срочных работ в МАДОУ «ДС № 474 г. Челябинска»**

1	<b><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i></b>	
1.1	За отзывчивость на нужды производства	По результатам выполненных мероприятий
1.2	За участие в общественных мероприятиях (субботниках, ремонте и т.д.)	По результатам выполненных мероприятий
1.3	За внедрение и работу с новыми информационными программами, технологиями	По факту

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАДОУ «ДС №474 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.	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	до 10 до 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»,	до 10

	«Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

**Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат заместителям заведующего, главному бухгалтеру за личный вклад в достижение эффективности работы МАДОУ «ДС № 474 г. Челябинска»**

Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Критерии определяются на каждый отчетный период комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются протоколом.

2 балла применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат	Процент
Заместитель заведующего по ВМР 10-100%	1. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов	10
	2. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов	10
	3. Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня	20
	4. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе)	20
	5. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ	10
	6. Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса	20
	7. Повышение уровня понимания работниками	10

	самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	
Главный бухгалтер	Исполнение положений, разработка и контроль за финансовыми мероприятиями на сайтах в сети интернет	20
	Правильность и своевременность оформления данных в План ФХД	20
	Своевременное и качественное предоставление отчётности, разработка новых программ, положений, экономических расчётов	30
	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	10
	Своевременное предоставление оперативной информации	20
Заместитель заведующего по АХР 10-100 %	1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушений зафиксированных актами надзорных органов)	20
	2. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов	20
	3. Обеспечение экономии по энергоресурсам	20
	4. Своевременность обеспечения ДОУ по продуктами питания, материально-техническому оборудованию, инвентарю	10
	5. Своевременность и качество оформления документации	10
	6. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ	10
	7. Повышение уровня понимания работниками самоценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	10

работников МАДОУ "ДС № 474 г.  
Челябинска"

ПЕРЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ  
УСТАНОВЛЕНА ДОПЛАТА ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

№ п/п	Должность	Размер доплат в %
1.	Подсобный рабочий	8
2.	Шеф - повар	12
3.	Повар	12
4.	Делоприводитель	8
5.	Заведующий складом	8

