

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 422 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»**



Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад № 422 г. Челябинска»

С.В. Серюбина



Утверждаю:
Заведующий МАДОУ
«Детский сад № 422 г. Челябинска»

Т.Ю. Юдина

Приказ № 18 от 03 03 2022 г.

Принято на Общем собрании Работников
Протокол № 01 «02» 03 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №422 г. Челябинска»**

Челябинск, 2022г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда и стимулирующих выплатах муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №422 г. Челябинска» (далее учреждение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, утвержденному решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г №18/7 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008г №275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области», решением Челябинской городской Думы от 20.11.2012 N 38/20 , решение Челябинской городской Думы от 27.03.2012 N 33/9 , от 22.02.2011г. № 22/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26. 10.2010г. №18/7 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, Решением от 27.03.2012 №33/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26. 10.2010г. №18/7 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска, «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 25.06.2013г №43/20, «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинск» №52/17 от 24.06.2014, «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» №12/23 от 25.08.2015г, «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинск» от 02.12.2016 №26/25, «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинск» от 27.02.2018 № 38/22, «О внесении

изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинск» от 22.10.2019 №3/15, «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинск» от 27.10.2020 № 13/4, «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинск» от 24.11.2020 № 14/18. «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» от 23.11.2021 № 24/9.

2. Заработная плата работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №422 г. Челябинска» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением и 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.

3. Система оплаты труда работников учреждения, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; настоящего положения; мнения представительного органа работников.

4. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и

стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда дошкольного учреждения.

6. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования.

7. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из ассигнований муниципального бюджета.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1-7 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (Приложение №1).

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, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Должностной оклад педагогическим работником устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенную 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».

2.4. Установление заработной платы педагогических работников осуществляется по результатам тарификации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

2.5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах,

согласно приложению 12 к « Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» (Приложение № 1).

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

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

3.1. 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.

3.2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и наук Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

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

$M_{з.пл.}$ - месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ - ставка заработной платы;

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

$N_{ч.}$ - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ - выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ - выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ - уральский коэффициент.

3.4. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей:

3.4.1. за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

3.4.2. для которых данное учреждение является местом основной работы:

- при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.5. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

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

3.8. Исчисление заработной платы учителей за работы по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних(сменных) образовательных учреждений (классов обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало учебного первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, при постоянной сменности учащихся, влияющей на постоянную нагрузку учителей, производится в размере 80% от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата на часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов за ставку заработной платы за неделю.

Установленная в соответствии с настоящим пунктом месячная

заработная плата учителю выплачивается до начала каждого полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненной сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в порядке и на условиях почасовой оплаты труда.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.9. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы:

- замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев. Труд педагогов сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в неделю, выполняемой более двух месяцев, оплачивается из размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы (п. 4 Приложение №1 п. 4 к Приказу от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»);

- педагогической работы, выполненной учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема,

установленного им при тарификации;

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

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

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 при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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 по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 720 «Об изменении некоторых актов Правительства РФ и признании утратившего силу Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 №870» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

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

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов;

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

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

Руководитель учреждения 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.

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

5.5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению №1 к настоящему Положению.

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.

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

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

5.8.1. доплата за совмещение профессий (должностей).

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

5.8.2. доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается

расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

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

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

5.8.4. доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.8.5. доплата за работу в ночное время.

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников,

трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

- повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

Производится за специфику работы с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

5.8.7. за работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми- инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)) педагогическому персоналу - 20 %;

5.8.8. за работу в группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах или с отдельными обучающимися (далее – группы компенсирующей или комбинированной направленности для детей с ОВЗ), - 20 %.

5.8.9. за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях - 15%.

5.9. 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.

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

6. ВИДЫ ВЫПЛАТ 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. 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 ребёнком до достижения им возраста 3 лет, периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.
- премиальные выплаты по итогам работы. Премияльная выплата за отчетный период (месяц) выплачивается в месяце, следующем за отчетным. Премияльная выплата за отчетный период (квартал) выплачивается в месяце, следующем за отчетным кварталом. Премияльная выплата за отчетный период (год) выплачивается в последнем месяце года.
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

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 1-4 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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

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

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

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 №421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 №287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2 №920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

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 объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется в зависимости от личного вклада каждого работника, объема выполняемых работ. (Приложение 5)

6.6. Премии могут быть снижены или не выплачены работникам полностью в случае:

- нарушения работником финансовой, налоговой дисциплины;
- нарушения при осуществлении закупок для нужд учреждения по решению руководителя учреждения;
- нарушения работником трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличия письменной обоснованной жалобы родителей на конкретного работника;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей, в случае травм, премия снимается на 100%;
- проработавшим неполный месяц, в связи с приемом на работу;
- проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением;
- хищения;
- нерациональное расходование бюджетных средств;
- наличие предписаний, актов проверяющих органов.

6.7. Руководитель учреждения имеет право лишать работников выплат стимулирующего характера полностью или частично за допущенные нарушения в работе. Лишение или снижение размера выплат оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причин и только за тот период, в котором было допущено нарушение.

6.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. 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.

7.3. Оценка сложности труда руководителя, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Показатели оценки сложности руководства учреждением приведены в приложении №2 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

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

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

N 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

7.6. Размер должностных окладов руководителей учреждений установлен в приложении 5 к настоящему Положению.

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом 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.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений приказом 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 Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на

оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

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

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

7.10. 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».

7.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников гимназии устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

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.

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

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

7.14. 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.

7.15. 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.

7.15. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения. Должностные оклад заместителя руководителя по АХР и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

7.16. 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 и закрепляются в трудовом договоре.

7.17. 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 №6 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера заместителям

руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

7.18. 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 муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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.

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

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

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

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

8.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в случае потери близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья и сестры) – 4000 рублей;
- свадьба (заключение официального брака) – 4000 рублей;
- рождение ребенка – 4000 рублей;
- на оздоровление – 4000 рублей;
- на лечение и оздоровление работников и их несовершеннолетних детей – 5000 рублей;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами – 4000 рублей.

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 руководитель учреждения 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 руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

К приказу МАДОУ ДС №422 г.
Челябинска

от «__» _____» 20__ г.

«Об утверждении Положения
об оплате труда работников
МАДОУ «ДС №422
г. Челябинска»

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих <1>

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень		Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; кладовщик; конюх; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4 646

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень		Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	5 2 3 4

	справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	6 228
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	6 580
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо	7 641

**Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	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	5 177

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

Квалификационный уровень		П	р	р	а	Оклад (рублей)	
1 квалификационный уровень				5		8	
						7	
						8	
2 квалификационный уровень		Заведующий канцелярией; заведующий заведующий складом;					6116
3	у р о в е н	Заведующий производством (шеф-повар).					6 580
4 квалификационный уровень		Механик.					6942

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

Квалификационный уровень				Оклад (рублей)	
1 квалификационный уровень				7 054	
		Должности служащих первого		7 403	

2		у р о			
3		у р о в			7 754
4		у р о в е			8 229
5		у р о в	Г л а в н	в	8 930

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

Квалификационный уровень		Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (службы)	11 642
2 квалификационный уровень	Главный: эксперт, энергетики аналитик,	12 693
3	у р	18 570

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

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

Квалификационный уровень	П р о	р а	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень		к	6 228

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

Квалификационный уровень		Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень		6 465
	Диспетчер образовательного	6 942

2 квалификационный уровень	учреждения; старши й дежурный п о	
----------------------------	--------------------------------------	--

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень		Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9600
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11300
3	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	12800
4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень		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	15 869

	программу дополнительного образования детей			
2 квалификационный уровень				18 807

Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Квалификационный уровень			Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Санитарка; младшая медицинская сестра; сестра-хозяйка; фасовщица		5000

Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения»

Квалификационный уровень			Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор-методист по лечебной физкультуре		8 930

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень			Оклад (рублей)		
1 квалификационный уровень			5500		
2 квалификационный уровень	М	е	с	6600	
3	ур	о	в	е	7100
4	ур		в	р	8900
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра			9900	

Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационный уровень			Оклад (рублей)	
1 квалификационный уровень			6 116	
2 квалификационный уровень	М	е	с	7 529

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

Квалификационный уровень			Оклад (рублей)	
5 квалификационный уровень	контрактный управляющий		7 054	
6 квалификационный уровень	к	о	у	7 403
7	у	о	у	7 754
8 квалификационный уровень	ведущий специалист		8 229	

Должностные оклады руководителей

Тип образовательного учреждения	Размеры должностных окладов					
	высшая	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения		40 663	38 200	35 612	30 561	27 972
Общеобразовательные учреждения	54 187	47 953	44 902	41 964	35 962	32 911
Учреждения дополнительного образования	42 357	39 725	37 262	34 788	29 859	27 385
Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи			32 561	29 859	27 147	24 446
Учреждение дополнительного профессионального образования			34 212	32 429	30 648	28 854
Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь			38 087	35 262	32 674	29 859
Муниципальные казенные учреждения		35 262	32 911	30 561		

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
 К приказу МАДОУ ДС №422
 г. Челябинска
 от «__» _____» 20__ г.
 «Об утверждении Положения
 об оплате труда работников
 МАДОУ «ДС №422
 г. Челябинска»

**Показатели оценки сложности руководства муниципальным
 дошкольным образовательным учреждением**

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в муниципальном дошкольном образовательном учреждении (в т. ч. кратковременного пребывания)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество воспитанников, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам (далее - коррекционные группы)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
3.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в учреждении	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество детей-инвалидов, количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (со специальными потребностями), охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме коррекционных групп, указанных в п. 2)	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
		дополнительно за каждого воспитанника, обучающегося на дому	0,3
5.	Превышение фактического количества воспитанников от плановой (проектной) наполняемости учреждения	за каждые 50 человек	15
6.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5

		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие оборудованных и использованных в образовательном процессе:		
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок (за каждую)		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- прачечной		5
9.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
 К приказу МАДОУ ДС №422
 г. Челябинска
 от «__» _____» 20__ г.
 «Об утверждении Положения
 об оплате труда работников
 МАДОУ «ДС №422 г. Челябинска»

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
 устанавливаемых работникам муниципальных учреждений,
 подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска**

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада, сумма)
1	2	3
1.	<u>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:</u>	
1)	за сложность, напряженность	до 100 от 1000 до 30000
2)	выполнение особо важных (срочных) работ	до 50 от 1000 до 30000
2.	<u>Выплаты за качество выполняемых работ:</u>	
1)	работникам за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100 от 1000 до 30000
2)	за высокое качество выполняемых работ	до 100 от 1000 до 30000
3.	<u>Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:</u>	
1)	<u>за наличие ученой степени:</u>	
	- <u>"кандидат наук" по профилю учреждения</u>	<u>10</u>
	- <u>"доктор наук" по профилю учреждения</u>	<u>15</u>
2)	наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - "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	10

	<p>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;</p> <p>- "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";</p> <p>- медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры"</p>	
4.	<p>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <2>:</p>	
1)	<p>педагогическим работникам, помощникам</p>	
	<p>воспитателей, младшим воспитателям</p>	
	<p>учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных</p>	
	<p><u>должностях:</u></p>	
	<p>- <u>от 1 года до 3 лет</u></p>	<p><u>10</u></p>
	<p>- <u>от 3 до 5 лет</u></p>	<p><u>15</u></p>
	<p>- <u>от 5 лет и выше</u></p>	<p><u>20</u></p>
2)	<p>библиотечным работникам учреждений при стаже</p>	
	<p><u>работы:</u></p>	

	- от 1 года до 10 лет	20
	- от 10 лет и выше	30
3)	педагогическим работникам муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников, указанных в подпункте 1 настоящего пункта) за стаж работы в отрасли при стаже работы:	
	- от 5 до 10 лет	до 10
	- от 10 до 15 лет	до 15
	- от 15 лет и выше	до 20
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	выплата педагогическим работникам <4>:	
	- I квалификационную категорию	20
	- высшую квалификационную категорию	30
2)	За совершенствование системы управления дошкольным образовательным учреждением путем внедрения инновационных технологий	за счет и в пределах фонда оплаты труда
3)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, в муниципальных общеобразовательных учреждениях: - воспитателям; - помощникам воспитателям, младшим воспитателям	1000 рублей 500 рублей
6. Выплаты молодым специалистам		
	Ежемесячная надбавка педагогическим работникам, принятым на работу после окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования не позднее 1 октября года окончания (в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа)	40
7. Премияльные выплаты:		
1)	ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30

2)	<u>по итогам работы за отчетный период</u>	<u>до 150</u>
3)	<u>итогами работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу</u>	до 200
4)	единовременное премирование к юбилейным датам сотрудников начиная с 50 лет (50;55;60;65;70)	за счет и в пределах фонда оплаты труда
5)	единовременное премирование к праздникам: февраля, 8 марта, День дошкольного работника, Новый год.	за счет и в 23 пределах фонда оплаты труда

<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> В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

<4> Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

<5> Квалификация водителя автомобиля 2-го класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств "В", "С" и "Е" и непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя в учреждении.

Квалификация водителя автомобиля 1-го класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в учреждении.

Примечания:

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

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

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 №4
К приказу МАДОУ ДС №422 г.
Челябинска
от «__» _____» 20__ г.
«Об утверждении Положения
об оплате труда работников
МАДОУ «ДС №422
г. Челябинска

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру**

N 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 (спочных) работ	до 50
2)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - "кандидат наук" по профилю образовательного учреждения - "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений -	10

	профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"	
4.	Премииальные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

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

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

- 1) руководителям учреждений - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;
- 2) заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ №5
 К приказу МАДОУ ДС №422 г.
 Челябинска
 от «__» _____» 20__ г.
 «Об утверждении Положения
 об оплате труда работников
 МАДОУ «ДС №422
 г. Челябинска»

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

(в ред. Решения Челябинской городской Думы от 23.11.2021 N 24/9)

N п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	-	40663	38200	35612	30561	27972

ПРИЛОЖЕНИЕ №6
 К приказу МАДОУ ДС №422 г.
 Челябинска
 от « _ » _____ » 20_ г.
 «Об утверждении Положения
 об оплате труда работников
 МАДОУ «ДС №422
 г. Челябинска»

№
п/
п

	МАДОУ	
Педагогические работники		

Воспитатели групп		
1.	Организация взаимодействия с родителями (привлечение к проведению совместных мероприятий, активное участие в социальных проектах, качество информационных материалов для родителей, отсутствие родительской задолженности по оплате удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги), отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям	1-10%
2.	Успешная адаптация детей для педагогов групп раннего возраста	1-10%
3.	Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, написание перспективных и календарных планов, характеристик на ребенка и т.п.);соблюдение установленной исполнительной дисциплины	1-5%
4.	Активное участие в методической работе (выступление на педагогических советах, семинарах, практикумах, участие в творческой группе, ПМПк, консультации родителей, молодых педагогов), наставничество	1-10%
5.	Участие педагога в общественной жизни ДОУ: ведение интернет-сообщества, участие в семинарах, практикумах, инновационных проектах на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне	1-10%
6.	Подготовка призеров муниципальный уровень, региональный, всероссийский (очное) - муниципальный уровень, региональный, всероссийский (заочное)	1-10%
7.	Повышение уровня квалификации, совершенствование профессионального мастерства, самообразование	1-5%
8.	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства	1-5%
9.	Разработка и внедрение авторских методик и технологий в педагогическую деятельность, коррекционную работу, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий	1-15%
10.	Участие в утренниках другой группы (за каждый утренник)	2%
11.	Разработка и реализация адаптированной образовательной программы по работе с детьми ОВЗ	1-5%

12.	Содержание и облагораживание игровых площадок в летний и зимний период - Участие в субботниках - Участие в ремонтных работах	1-5% 1-5%
13.	Выполнение плановых показателей по дням функционирования	1-3%
Старший воспитатель		
1.	Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов	1-5%
2.	Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов	1-10%
3.	Результативное участие педагогов или воспитанников ДООУ в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях проектах на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне	1-10%
4.	Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе)	1-5%
5.	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	1-10%
6.	Организация работы по взаимодействию с социумом	1-10%
7.	Выполнение годового плана	1-5%
8.	Своевременность и качественное оформление документации, отчетности, заявок.	1-10%
9.	Участие в общественной жизни ДООУ: ведение интернет-сообщества, участие в семинарах, практикумах, инновационных проектах на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне	1-10%
10.	Разработка и внедрение авторских методик и технологий в педагогическую деятельность, коррекционную работу, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий	1-15%
11.	Наличие публикаций: в сообществах, СМИ, на сайте ДООУ	1-10%
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		
1.	Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, написание перспективных и календарных планов, характеристик на ребенка и т.п.); соблюдение установленной исполнительной дисциплины	1-10%
2.	Активное участие в методической работе (выступление на педагогических советах, семинарах, практикумах,	1-10%

	участие в творческой группе, ПМПк, консультации родителей, молодых педагогов)	
3.	Участие педагога в общественной жизни ДОУ: ведение интернет-сообщества, участие в семинарах, практикумах, инновационных проектах на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне	1-10%
4.	Подготовка призеров: муниципальный уровень, региональный, всероссийский (очное) - муниципальный уровень, региональный, всероссийский (заочное)	1-10%
5.	Повышение уровня квалификации, совершенствование профессионального мастерства, самообразование	1-10%
6.	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства	1-10%
7.	Разработка и внедрение авторских методик и технологий в педагогическую деятельность, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий	1-10%
8.	Содержание и облагораживание игровых площадок в летний и зимний период - Участие в субботниках - Участие в ремонтных работах	1-10%
9.	Подготовка и проведение развлекательных мероприятий для детей и родителей (написание сценария, изготовление пособий, реквизитов, костюмов, исполнение ролей)	1-10%
10.	Наличие публикаций: в сообществах, СМИ, на сайте ДОУ	1-10%
Учитель - логопед, учитель - дефектолог, педагог - психолог		
1.	Организация взаимодействия с родителями (консультирование, активное участие в социальных проектах, качество информационных материалов для родителей, удовлетворенность родителей качеством коррекционно-развивающей помощи), отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям	1-10%
2.	Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, написание перспективных и календарных планов, характеристик на ребенка и т.п.); соблюдение установленной исполнительной дисциплины	1-10%
3.	Активное участие в методической работе (выступление на педагогических советах, семинарах, практикумах, участие в творческой группе, ПМПк, консультации	1-10%

	родителей, молодых педагогов)	
4.	Участие педагога в общественной жизни ДОУ: ведение интернет-сообщества, участие в семинарах, практикумах, инновационных проектах на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне	1-10%
5.	Подготовка призеров: муниципальный уровень, региональный, всероссийский (очное) - муниципальный уровень, региональный, всероссийский (заочное)	1-10%
6.	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп и родителям по коррекции устной речи детей	1-10%
7.	Повышение уровня квалификации, совершенствование профессионального мастерства, самообразование	1-10%
8.	Разработка и внедрение авторских методик и технологий в педагогическую деятельность, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий	1-10%
9.	Наличие публикаций: в сообществах, СМИ, на сайте	1-10%
10.	Разработка и внедрение адаптированных образовательных программ, ведение ИКРМ, ведение работы по выявлению ранних речевых нарушений	1-10%
Заместитель заведующего по АХР		
1.	Эффективная организация работ по проведению 3-х ступенчатого контроля, антитеррористической, противопожарной безопасности, электробезопасности	1-10%
2.	Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов	1-10%
3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1-10%
4.	Контроль за сохранностью материальных ценностей, здания, помещений, территории и оборудования участков	1-10%
5.	Текущий контроль за техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания (групповых ячеек, раздевальных комнат, музыкально-спортивного зала, складских помещений, пищеблока и др.)	1-10%
6.	Своевременность и качество оформления документации	1-10%

7.	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана административно - хозяйственной работы	1-10%
8.	Подготовка учреждения к новому учебному году	1-10%
9.	Обеспечение экономии по энергоресурсам	1-10%
10.	Соблюдение графика отчетности	1-10%
Главный бухгалтер		
1.	Качественная организация планово-экономической деятельности	1-10%
2.	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей	1-10%
3.	Качественное ведение документации по бухгалтерскому и налоговому учету, соблюдение графика отчетности	1-10%
4.	Качественное проведение инвентаризационных денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов с поставщиками	1-10%
5.	Квартальное исполнение утвержденного бюджета по бюджетным и внебюджетным средствам	1-10%
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей	1-10%
7.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	1-10%
8.	Обеспечение своевременной оплаты расходов первоочередной значимости	1-10%
9.	Анализ отчетов выполнений муниципальных заданий	1-10%
10.	Своевременный контроль за соблюдением лимитов энергоносителей и коммунальных услуг, информирование руководителя по данному вопросу	1-10%
Ведущий бухгалтер, бухгалтер		
1.	Качественное ведение документации, финансово-хозяйственной деятельности	1-10%
2.	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей	1-10%
3.	Соблюдение графика отчетности	1-10%
4.	Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей	1-10%
5.	Положительные результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности	1-10%
6.	Соблюдение платежной дисциплины (родительская плата, кредиторская задолженность по поставщикам)	1-10%
7.	Инициативность при изучении и использовании новых программных продуктов.	1-10%

8.	Контроль за качеством и своевременностью выполнения договорных обязательств по поставке продуктов питания и других материальных запасов
9.	Ведение реестра договоров
10.	Активное участие в общественной жизни ДООУ
Инструктор по гигиеническому воспитанию	
1.	Выполнение плана функционирования ДООУ
2.	Уровень организации питания воспитанников (выполненность, сбалансированность, качество питания)
3.	Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля
4.	Взаимодействие с поликлиникой и врачом
5.	Качественное введение документации
Учебно-вспомогательный персонал	
Помощники воспитателя	
1.	Проведение генеральной уборки
2.	Отсутствие замечаний от родителей воспитанников, администрацией организаций, административными органами по поводу необоснованных обращений, конфликтных ситуаций
3.	Выполнение работ по текущим обязанностям (за каждый месяц)
4.	Качество участия в организационном процессе
5.	5. Облагораживание территории в зимний период Участие в субботниках Участие в ремонтных работах
6.	Обеспечение сохранности имущества
7.	Содержание прогулочной территории в соответствии с требованиями СанПин, к
8.	Качество содержания оборудования, в соответствии с требованиями
9.	Качество проведения мероприятий в групповых помещениях
10.	Оперативность взаимодействия с заведующим по АХС групповых помещений (используя имеющимися средствами и др.)

Уборщик служебных помещений		
1.	Проведение генеральных уборок отличного качества	1-20%
2.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций, администрации учреждения и обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1-20%
3.	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности (за каждый вид от сложности)	1-20%
4. 5.	Облагораживание территории учреждения в летний и зимний период Участие в субботниках Участие в ремонтных работах	1-10%
5.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	1-10%
6.	Оперативность взаимодействия с заместителем заведующего по АХЧ (технические неполадки в групповых помещениях, обеспечение инвентарем, моющими средствами и др.)	1-10%
7.	Качество содержания закрепленных помещений и оборудования, в соответствии с требованиями СанПиН	1-10%
Инспектор по кадрам, делопроизводитель, инженер по охране труда и ТБ		
1.	Качественное ведение документооборота учреждения	1-10%
2.	Правильное оформление трудовых книжек и вкладышей к ним, книг учета, личных дел работников	1-10%
3.	Отсутствие жалоб со стороны работников	1-10%
4.	Соблюдение графика отчетности	1-10%
5.	Инициативность при изучении и использовании новых программных продуктов	1-10%
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности (за каждый вид работы)	1-10%
7.	Оформление и ведение архива учреждения	1-10%
8.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	1-10%
9.	Помощь в подготовке педагогическим работникам к занятиям	1-10%
10.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	1-10%
Инженер -программист		
1.	Оперативное реагирование на сбои в работе различных систем учреждения	1-20%
2.	Инициирование предложений по улучшению работы	1-20%

	различных систем учреждения	
3.	Отсутствие жалоб со стороны работников	1-20%
4.	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	1-20%
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности (за каждый вид работы)	1-20%
Повара, кухонный работник		
1.	Содержание помещений пищеблока в соответствии с СанПин	1-10%
2.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	1-10%
3.	Сохранность инвентаря и оборудования	1-10%
4.	Своевременность и качество приготовления пищи	1-10%
5.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	1-10%
6.	Участие в субботниках Участие в ремонтных работах	1-10%
7.	Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)	1-10%
8.	Интенсивность и напряженность труда	1-10%
9.	Содержание рабочего места, специальной одежды, внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1-10%
Заведующий складом продуктов		
1.	Содержание складов в соответствии с СанПин	1-10%
2.	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	1-10%
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	1-10%
4.	Хранение и расходование продуктов питания в соответствии и нормами СанПин	1-10%
5.	Работа с системе «Меркурий»	1-10%
6.	Качественная координация деятельности с бухгалтером, поварами, кухонным работником	1-10%
7.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	1-10%

8.	Участие в субботниках Участие в ремонтных работ	1-10% 1-10%
9.	Интенсивность и напряженность труда по обеспечению бесперебойной работы пищеблока, оформление сопроводительной документации	1-10%
Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, кастаньяша		
1.	Содержание прачечной и складов белья и оборудования в соответствии с СанПин	1-10%
2.	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	1-10%
3.	Сохранность инвентаря и оборудования	1-10%
4.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка	1-10%
5.	Активное участие работника в общественной жизни ДОУ (в т.ч. пошив праздничных костюмов для детей, штор, спецодежды)	1-10%
6.	Выполнение графика смены белья и спецодежды и высокое качество стирки	1-20%
7.	Интенсивность и напряженность труда	1-20%
8.	Содержание рабочего места, спецодежды, внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1-10%
Сторож, вахтер		
1.	Содержание закрепленных помещений в соответствии с СанПиН	1-10%
2.	Обеспечение охраны здания, имущества, оборудования, участков, зеленых насаждений	1-10%
3.	Обнаружение противоправных, незаконных, нарушающих порядок и спокойствие детей и персонала действий, в том числе с помощью системы видеонаблюдения	1-10%
4.	Своевременный и качественный уход за растениями (в помещении и на территории ДОУ)	1-10%
5.	Соблюдение норм антитеррористической, противопожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, правил трудового распорядка	1-10%
6.	Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности)	1-10%
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные	1-20%

	обязанности (за каждый вид работы)	
8.	Соблюдение норм антитеррористической, противопожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	1-10%
9.	Контроль за вносимыми в учреждение крупногабаритными вещами, наличие записей в смену в журнале учета посетителей в соответствии с требованиями безопасности	1-10%
Дворник		
1.	Содержание закрепленных территорий в соответствии с СанПиН	1-10%
2.	Оперативное обеспечение безопасности территории учреждения в любые погодные условия	1-20%
3.	Выполнение работ по благоустройству территории ДОУ	1-10%
4.	Своевременный и качественный уход за растениями на территории ДОУ	1-10%
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности (за каждый вид работы)	1-20%
6.	Соблюдение норм антитеррористической, противопожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	1-10%
7.	Участие в проведении ремонтных работ	1-10%
8.	Своевременность в подрезке деревьев и кустарников	1-10%
Контрактный управляющий		
1.	Подготовка и размещение (публикация) информации о заключении/расторжении/внесении изменений в контракты в системе ЕИС ГЗ и на официальном сайте РФ в сети интернет	1-20%
2.	Непосредственное участие в разработке и оформлении материалов для подведения итогов в учреждении и для вышестоящих организаций (информация, таблицы, отчеты, графики и т.д.)	1-20%
3.	Размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение денежных обязательств между учреждением и	1-20%

	исполнителем/поставщиком/подрядчиком в единой информационной системе на официальном сайте РФ, с последующим размещением отчета об исполнении контракта	
4.	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей.	1-20%
5.	Выполнение работ не входящие в круг должностных обязанностей	1-20%
Плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
1.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-25%
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности (за каждый вид работы)	1-25%
3.	Соблюдение норм антитеррористической, противопожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	1-25%
4.	Участие в проведении ремонтных работ	1-25%

ПРИЛОЖЕНИЕ №7
 К приказу МАДОУ ДС №422 г.
 Челябинска
 от «__» _____» 20__ г.
 «Об утверждении Положения
 об оплате труда работников
 МАДОУ «ДС №422
 г. Челябинска»

В связи с внесением изменений 10.01.2022 г. №14 в Положение об оплате труда работников, утвержденное приказом от 02.03.2022г. N18:

Пункт 8.4. изложить в следующей редакции: «Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения, работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в случае потери близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья и сестры) – 10000 рублей;
- свадьба (заключение официального брака) – 5000 рублей;
- рождение ребенка – 5000 рублей;
- на оздоровление – 4000 рублей;
- на лечение и оздоровление работников и их несовершеннолетних детей – 5000 рублей;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами – 10000 рублей.

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