

Согласовано
Председатель ПК
_____ А.Г.Орехова

Утверждаю
Заведующий МБДОУ «ДС №270 г.Челябинска»
_____ М.Г.Ефимова
Приказ от 29.01.2025 № 5-ф

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ МБДОУ «ДС № 270 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате и стимулирующих выплатах работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 270 г.Челябинска» (далее МБДОУ) разработано с целью повышения материальной заинтересованности работников МБДОУ (далее-работников), в повышении качества воспитательного и образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение вводится на основании:

- Устава МБДОУ;
- Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ (с изм. и дополнениями 2006.2016,2019);
- федеральный закон России от 16.12.2019г.№ 439-ФЗ « О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»;
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (с изм. и доп.)
- Постановления Правительства Челябинской области № 554 от 22.07.2008 г. «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Постановление Правительства Челябинской области № 275-п от 11.09.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
- Федерального Закона от 6 октября 2003года №131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в РФ».
- Приказ Гособразования СССР от 20.08.1990. № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР (с изм. и доп.)
- Приказ Минобрнауки России 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 оговариваемых в трудовом договоре».
- Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
- Решением Челябинской городской Думы от 17.12.2024г. № 5/19;
- Решением Челябинской городской Думы от 17.12.2024г. № 5/21;
- Решения Челябинской Городской Думы от 24.01.2025г. № 6/9 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г.№ 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

1.3. Система оплаты труда МБДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда устанавливается с учетом ЕТКС работ и профессий рабочих, ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, настоящего Положения.

- 1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.
- 1.5. Положение разработано администрацией, согласовано с профсоюзным комитетом и утверждено заведующим.
- 1.6. Настоящее положение вступает в силу с 29.01.2025г. до отмены.

2. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) согласно приказа Минобрнауки России 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, оговариваемых в трудовом договоре».

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям - логопедам;
- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: музыкальным руководителям;
- за 25 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: воспитателям групп для детей с тяжелыми нарушениями речи;
- за 30 часов педагогической работы в неделю инструкторам по физкультуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателю, педагогу-психологу, социальному педагогу; старшему воспитателю.

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

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю, инструктора по гигиеническому воспитанию 39 часов в неделю.

2.4. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении системы оплаты труда и об увеличении педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Заработная плата работника МБДОУ включает в себя оклад (должностной оклад, ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложением 1-4; к настоящему Положению.

3.3. 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.

3.4. 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.

4. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

4.1.. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической 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:

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

$M_{з.пл.}$ – 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.

4.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать 16 часов работы в неделю.

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

4.4. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого календарного года. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, установленных на ставку заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ 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.

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

5.3. 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).

5.4. Оплата работы сторожей

Согласно ст.104 ТК РФ учетным периодом для определения размера оплаты труда сторожа является год, в течение которого работник обязан вырабатывать годовой баланс рабочего времени. График рабочего времени для сторожей составляется ежегодно заведующим за месяц до начала календарного года, с ознакомлением под роспись работников.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.4. Выплаты работникам занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановления Правительства РФ от 30.07.2014 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат и дни дополнительного отпуска работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Заведующий МБДОУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается опасным, то работникам производится ежемесячно выплата в размере 4 % и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на 7 календарных дней, если безопасным, то указанные выплата и дни дополнительного отпуска отменяются.

6.5. 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, единовременной премии.

Размер районного коэффициента составляет 15% в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

6.6. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса РФ. К установленным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания.

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

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

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

4) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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.

5) 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.

6) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в логопедических группах)

Производится работникам МБДОУ за специфику работы в отдельных группах и с отдельными обучающимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ТНР), педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу с учетом работы в коррекционных группах

в размере 20% на ставку заработной платы:

Воспитателю коррекционных групп

Помощнику воспитателя коррекционных групп

Учителю логопеду

педагогическим работникам 10 % от нагрузки:

Инструктору по физической культуре

Музыкальному руководителю

Педагогу психологу

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 новой должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. 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.

7.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются приложениями 5-7 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МБДОУ, показателям оценки эффективности работы МБДОУ, устанавливаемым приказом заведующего МБДОУ, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для каждой конкретной стимулирующей выплаты разработаны качественные и количественные показатели, при достижении которых данная выплата производится, и установлена периодичность выплат стимулирующего характера.

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 учтены методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

7.3. 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, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате, конкретные размеры доплат и срок их выплаты устанавливаются приказом по учреждению.

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

7.5. Расчетный листок по начисленной заработной плате выводится из программы 1С зарплата, выдается сотрудникам ежемесячно под роспись.

8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Заработная плата заведующего и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад заведующего определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда 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 устанавливаются приказом председателя Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Группа по оплате труда руководителей учреждений утверждается приказом председателем Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6
Дошкольные образовательные учреждения	Свыше 800	От 501 до 800	От 301 до 500	От 201 до 300	До 200

Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 7 к настоящему Положению.

8.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, качественные и количественные показатели для них, периодичность выплат устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом председателя Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, закрепляются в трудовом договоре, с учетом приложения № 6 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера заведующего МБДОУ 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.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего МБДОУ и средней заработной платы работников учреждения устанавливается приказом председателя Комитета 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.

8.6. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается приказом заведующего на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

8.7. Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру МБДОУ устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета согласно раздела 6 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

8.8. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру МБДОУ устанавливаются заведующим МБДОУ 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 мнения профсоюзного комитета, приложения № 6 к настоящему Положению.

8.9. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру МБДОУ 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. ПОРЯДОК И КРИТЕРИИ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

9.1. Текущее премирование

1) Для объективной оценки качества труда работников, повышения эффективности трудовой и производственной дисциплины, повышения профессионального уровня, и назначения стимулирующих премиальных выплат по итогам работы устанавливаются текущие показатели премирования.

2) Премирование производится по результатам работы за месяц к окладу работника с учетом отработанного времени, в пределах утвержденного лимита фонда оплаты труда каждому члену коллектива дифференцированно по оценочным листам.

Для контроля и расчета ежемесячных и квартальных премий приказом руководителя ежегодно назначается хозрасчетная комиссия. Комиссия на основании оценочных листов ежемесячно проводит заседание и принимает решение о начислении и выплате стимулирующих выплат, данное решение оформляется протоколом мониторинга деятельности работников.

3) При недостаточности или превышении премиального фонда, размер премии, установленной за выполнение показателей, корректируется на сумму имеющихся средств по согласованию с заведующим МБДОУ.

4) Работникам, проработавшим неполный месяц выплату премии производить на усмотрение заведующего.

5) На сумму ежемесячной премии начисляется уральский коэффициент в размере 15%.

6) Выплата премии производится на основании приказа заведующего.

7) В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат следующие критерии: результативность работы, активность в деятельности, обобщение и распространение передового педагогического опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе, использование в процессе обучения современных педагогических технологий, в том числе информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, профессиональная подготовка, консультирование родителей.

8) Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. В зависимости от количества набранных баллов по каждому работнику определяется группа по оплате текущей премии с определенным размером премии в процентах к окладу.

Показатели премирования по конкретным категориям работников МБДОУ устанавливаются приложением № 5-6 к Положению.

9.2. Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей:

- в размере до 100% тарифной ставки (оклада) воспитателям, помощникам воспитателей МБДОУ, реализующих программы дошкольного образования при условии выполнения показателей премирования:

№ п/п	Должность	Показатели премирования	Размер премии в % к окладу
1	Воспитатель, помощник воспитателя	Выполнение плана по дето-дням	50
2		Выполнение коэффициента по заболеваемости, не более 1	50

Плановые дето-дни рассчитываются исходя из утвержденных плановых дней функционирования по г. Челябинску (согласно, приказа Комитета по делам образования г. Челябинска «О плановом количестве дней функционирования МБДОУ г. Челябинска на соответствующий год»)

Показатели рассчитываются по каждой группе.

Расчет квартальной премии производится следующим образом: суммируются оклады за 3 месяца (с учетом отработанного времени), умножаются на процент премии по расчетным показателям и полученная сумма делится на 3.

Основанием для начисления ежеквартальной премии является протокол по показателям премирования и приказ заведующего МБДОУ. Выплата ежеквартальной премии производится раз в квартал, в месяце, следующем за отчетным периодом.

9.3. Единовременное премирование

- По итогам работы за квартал, полугодие, год.
- По итогам готовности к новому учебному году.
- За подготовку к летнему оздоровительному сезону
- За получение грамот и наград вышестоящих организаций.
- За дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности
- К праздникам, юбилеям
- За участие в утренниках, исполнение ролей

Единовременная премия выплачивается по приказу заведующего. Выплата премии производится за счет экономии ФОТ по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ. Премия каждому члену коллектива определяется дифференцированно в соответствии с личным вкладом не более 100% от должностного оклада. Районный коэффициент не начисляется на единовременную премию (за получение грамот и наград вышестоящих организаций; за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности; к праздникам, юбилеям). Единовременная премия облагается НДФЛ, и страховыми взносами. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с увольнением по собственному желанию выплату премии не производить, за нарушение трудовой дисциплины, за травму ребенка выплату премии не производить. Работникам, уволившимся в связи с уходом на пенсию, по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу в размере до 200 %.

9.4 Ежемесячная надбавка за работу с детьми дошкольного возраста в МБДОУ воспитателям, помощникам воспитателей:

- источник выплаты - субсидии из местного бюджета;
- наличие приказа МБДОУ;
- надбавка выплачивается работникам, состоящим в штате образовательного учреждения по основному месту работы;
- надбавка выплачивается из расчета работы по основной занимаемой должности на одну ставку (один раз в месяц 3000 руб. воспитателям, 1500 руб. помощникам воспитателей);
- надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени при работе менее или более чем на ставку заработной платы;
- надбавка выплачивается за фактически отработанное время при замещении временно отсутствующего работника;
- при выплате надбавки учитывается районный коэффициент;
- не предусмотрена надбавка старшим воспитателям, не ведущим воспитательскую работу.

9.5 Надбавка педагогическим работникам, помощникам воспитателей МБДОУ за непрерывный стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:

- в размере 5% при стаже от 1 месяца до 1 года;
- в размере 10% при стаже от 1 года до 3 лет;
- в размере 15% при стаже работы от 3 до 5 лет;
- в размере 20% при стаже от 5 лет и выше;
- для начисления надбавки является непрерывный стаж работы по данным трудовой книжки о исчислении трудового стажа в данной должности;
- надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, помощникам воспитателей по основному месту работы, по основной занимаемой должности.;
- при выплате надбавки за стаж работы учитывается районный коэффициент;
- выплата надбавки производится на основании приказа заведующего МБДОУ.

9.6 Надбавка за работу в детском саду

- Надбавка за работу в детском саду за присмотр и уход за детьми в МБДОУ, устанавливается в размере 20 % к тарифной ставке (окладу) всем работникам, кроме работающих по договорам подряда и работников административно-управленческого персонала (АУП).

9.7 Надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы

9.7.1 К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся: надбавка за сложность и напряженность до 100% к окладу; надбавка за выполнение особо важных (срочных работ) до 50% к

оклада. К выплатам за качество выполняемых работ относится надбавка за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения. Максимальный размер надбавки составляет 100% к окладу.

Перечисленные надбавки устанавливаются приказом заведующего по согласованию, с профсоюзным комитетом, в пределах фонда оплаты труда (виды и размер надбавок перечислены в приложении № 5- 6 к Положению)

9.7.2 Надбавка может быть установлена на определенный период времени или на выполнение конкретного объема работ, как основными работниками, так и работающими в порядке совместительства.

9.7.3 Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или при отсутствии денежных средств, приказом заведующего МБДОУ, по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ.

9.7.4 Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к должности.

9.7.5 Все виды надбавок выплачиваются за фактически отработанное время и входят в базу для начисления районного коэффициента и для определения средней заработной платы.

9.8 Надбавка за квалификационную категорию

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается педагогическим работникам на основании приказа Министерства образования и науки Челябинской области «Об установлении квалификационной категории педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность» согласно установленной по итогам аттестации датой сроком на пять лет:

➤ за 1 квалификационную категорию - 20 % от оклада

➤ за высшую квалификационную категорию - 30 % от оклада

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Вопросы материального стимулирования и поощрения всем категориям работников рассматриваются администрацией совместно с профсоюзным комитетом. Все виды материального поощрения выплачиваются на основании приказа руководителя в пределах ФОТ.

10.2 Штатное расписание МБДОУ утверждается заведующим и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц согласно, постановления Госкомстата РФ от 05.01.2004г. №1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

10.3 Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых учреждению на возмещение нормативных затрат связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг.

10.4. Условия выплаты материальной помощи и её конкретные размеры устанавливаются локальными актами учреждения (п.65).

10.5. Настоящим положением предусматривается оказание единовременной материальной помощи работникам МБДОУ на основании письменного заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда по следующим основаниям:

№	Наименование единовременной материальной помощи	Размер/руб.
1.	Трудной жизненной ситуацией: инвалидность, болезнь, неблагоприятные жизненные обстоятельства, смерть близких родственников (супруг,супруга, дети, родители, родной брат, родная сестра),которую он не может преодолеть самостоятельно.	5 000 рублей
2.	Возникновении чрезвычайных ситуаций (ст.1 ФЗ от 21.12.1994г. 3 68-ФЗ).	4 000 рублей
3.	Иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенные влияния на материальное положение сотрудника.	4 000 рублей
4..	Рождение(усыновление(удочерение))ребёнка, заключением брака.	4 000 рублей

10.6. Материальная помощь предусматривается настоящим Положением , учитывается в составе средней заработной платы работника (только та часть на которую начисляются налоги).

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих <1>**

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

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	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; <u>дворник</u> ; <u>кладовщик</u> ; конюх; садовник; сторож (вахтер); <u>уборщик служебных помещений</u>	7218

<1> 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».

**Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)
Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих <1>**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые 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.); <u>делопроизводитель</u> ; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; статистик; экспедитор	7 832

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Диспетчер; лаборант; инспектор по кадрам; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; художник	7 956
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; <u>заведующий хозяйством</u> . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 123
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 362
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 414
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	8 648

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	<u>Бухгалтер</u> ; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-сметчик; <u>инженер-программист (программист)</u> ; инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; сурдопереводчик; экономист; эксперт; юрисконсульт	8 799
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 970
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 402
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 974
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; <u>заместитель главного бухгалтера</u>	10 822

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	14 108
2 квалификационный уровень	Главный: аналитик, эксперт, энергетик	15 382
3 квалификационный уровень	<u>Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения</u>	22 501

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

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования <1>

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Вожатый; <u>помощник воспитателя</u> ; секретарь учебной части	8 274

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	8 586
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 820

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; <u>инструктор по физической культуре</u> ; <u>музыкальный руководитель</u> ; старший вожатый	12 231
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; <u>социальный педагог</u> ; тренер-преподаватель	14 389
1	2	3
3 квалификационный уровень	<u>Воспитатель</u> ; мастер производственного обучения; методист; <u>педагог-психолог</u> ; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	16 308
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; <u>старший воспитатель</u> ; старший методист; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; <u>учитель-логопед</u> (логопед)	19 220

**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 <*>	20 202
2 квалификационный уровень	<u>Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением,</u> реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	23 926

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

**Профессиональная квалификационная группа
« Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Должности ,отнесённые к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по гигиеническому воспитанию	9 449

<1>Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесённых к профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников. Установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10
к решению Челябинской городской Думы
24.01.2025 № 6/9

к Приложению №5
Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС №270 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	8 799
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8 970
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	9 402
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	9 974

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».

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам Муниципального дошкольного образовательного
учреждения « Детский сад № 270 города Челябинска »**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат % от оклада)	Периодичность выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1)	Сложность, напряженность		По итогам работы за месяц
	Старший воспитатель:	100%	
	Осуществление руководства за создание и ведение сайта МБДОУ	25%	По итогам работы за месяц
	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов.	25%	
	Организация работы с родителями	25%	
	Организация наставничества	25%	
	Специалисты: (музыкальный руководитель, ПДО, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог, инструктор по физической культуре)	100%	
	Организация работы в группах для направления детей на ПМПК	20%	По итогам работы за месяц
	За выполнение дополнительных видов работ несвязанных с основной деятельностью, участие в общественной работе.	20%	
	Работы со сложным контингентом воспитанников	20%	
	Подготовка, проведение мероприятий-праздники, развлечения, тематические недели, выставки творческих работ.	20%	
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	20%	
	Воспитатели:	100%	
	Подготовка, проведение мероприятий, праздников, развлечений, тематические недели, выставки творческих работ.	20%	По итогам работы за месяц
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников.	20%	
	Адаптация детей раннего возраста.	20%	

	Образцовое, эстетическое содержание групповых комнат, игровых пособий, имущество учреждения.	20%	
	Участие в мероприятиях повышающих авторитет и имидж учреждения (городские, областные, региональные-семинары, смотры-конкурсы, методические объединения).	20%	
	Инструктор по гигиеническому воспитанию:	100%	
	Большой объем заполнения документов	25%	По итогам работы за месяц
	Освоение новых технологий (составление меню)	25%	
	Работа с родителями	25%	
	Участие в адаптации детей раннего возраста	25%	
	Помощник воспитателя:	100%	
	За выполнение дополнительных работ не связанных с основной деятельностью	50%	По итогам работы за месяц
	Качественная помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса	25%	
	Участие в адаптации детей раннего возраста	25%	
	Контрактный управляющий:	100%	
	Подготовка и размещение (публикация) информации о заключении/расторжении/внесении изменений в контракты в системе ЕИС ГЗ и на официальном сайте РФ в сети интернет	25%	По итогам работы за месяц
	Непосредственное участие в разработке и оформлении материалов для подведения итогов в учреждении и для вышестоящих организаций (информация, таблицы, отчеты, графики и т.д.)	25%	
	Размещение (публикация) документов, подтверждающих возникновение денежных обязательств между учреждением и исполнителем/поставщиком/подрядчиком в единой информационной системе на официальном сайте РФ, с последующим размещением отчета об исполнении контракта	25%	
	Своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей.	25%	

	Главный бухгалтер, бухгалтер:	100%	
	-эффективное освоение и использование новых методов в работе; -работа в программе 1с Предприятие 8 -АЦК-финансы (казначейство) -ПАО Сбербанк	25% 25% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	Программист, делопроизводитель:	100%	
	Большой объем заполнения документации За выполнение дополнительных видов работ не связанных с основной деятельностью эффективное освоение и использование новых методов в работе;	50% 25% 25%	По итогам работы за месяц
	Повар:	100%	
	За интенсивность работы связанную с большим количеством детей, разнообразием ассортимента приготовляемых блюд. Эстетическое оформление контрольных блюд.	80% 10% 10%	По итогам работы за месяц
	Кладовщик, кастелянша:		
	За интенсивность работы связанную с большим количеством детей	100%	По итогам работы за месяц
	Обслуживающий персонал (рабочий по обслуживанию здания, уборщик территории, сторож, рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды):		
	За дополнительную работу не связанную с основным видом деятельности За интенсивность работы связанную с большим количеством детей Отсутствие жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов.	100%	По итогам работы за месяц
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
	Всем работникам	50%	При наличии выполнения особо важных заданий

	Работникам бухгалтерии, контрактный управляющий: - оперативное выполнение срочных, затребованных другими инстанциями - участие и выполнение работ не входящие в круг должностных обязанностей - Система мониторинга(сведений о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала); Работа на сайте zakupki.gov.ru Работа на сайте 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 заведующего ОО.	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
3)	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%	

2. Выплаты за качество выполняемых работ			
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	100%	По итогам работы за месяц
	Педагогический персонал:		
	Старший воспитатель :	100%	
	Наличие и эффективная работа в дошкольном учреждении творческих групп и МО	25%	По итогам работы за месяц
	Профессиональный рост педагогических кадров	25%	По итогам работы за месяц
	Развитие педагогического творчества: -использование в работе с педагогами современных педагогических технологий , позволяющих достигать качественных образовательных результатов;	25%	По итогам работы за
	наличие программ ,планов деятельности работы, разработка методической документации обеспечивающей инновационную деятельность -тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами	25%	По итогам работы за
	Специалисты:(музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед:	100%	
	-участие в проведение открытых мероприятий (тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, обмен опытом).	30%	По итогам работы за
	-качество выполнение образовательно-воспитательного процесса;	20%	По итогам работы за
	-инновации и использование новых педагогических технологий	20%	По итогам работы за
	- эффективность взаимодействия со всеми	20%	

	педагогами;		месяц
	-просветительская и консультативная работа с педагогами и родителями	10%	По итогам работы за месяц
	Инструктор по физической культуре:	100%	
	-высокие достижения в развитии физических способностей детей ;	25%	По итогам работы за месяц
	-тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами;	25%	
	-качественное проведение занятий ,открытых мероприятий;	25%	
	-внедрение технологий и программ нового поколения.	25%	
	Воспитатели:	100%	
	-высокая качество работы выполнения образовательно-воспитательного процесса;	25%	и По итогам работы за месяц
	-обобщение передового педагогического опыта работы, проявление творчества, создание развивающей среды;	25%	
	-инновации и использование новых педагогических технологий;	25%	
	-организация взаимодействия с семьями воспитанников отсутствие конфликтных ситуаций.	25%	
	Инструктор по гигиеническому воспитанию:	100%	
	-качественный контроль за организацией питания, выполнение натуральных норм, написание меню-требований;	40%	По итогам работы за месяц
	-ведение мониторинга заболеваемости, отсутствие замечаний надзорных органов;	30%	
	-ведение мониторинга здоровья, использование результатов в образовательном процессе.	30%	
	Помощник воспитателя:	100%	
	-качественное выполнение санитарного режима, участие в организации жизнедеятельности воспитанников группы;	80%	По итогам работы за месяц
	-творческая инициатива, взаимозаменяемость сотрудников.	20%	
	Главный бухгалтер, бухгалтер:	100%	
	-качественное ведение документации	30%	По итогам работы за месяц
	-работа с родителями по устранению задолженности по родительской плате	20%	

-участие в привлечении дополнительных источников финансовых и материальных средств; -работа по недопущению просроченной кредиторской и дебиторской задолженности; - участие в достижение показателей качества установленного муниципальным заданием(своевременная освоение предоставленных субсидий из бюджета ,освоение внебюджетных поступлений).	10%	
	20%	
	20%	
Программист , делопроизводитель:	100%	
-своевременное и качественное оформление документации -качественная и бесперебойная работа техники и обслуживание программ (АРМ, СКБ Контур, Крипто Про,Интернет соединение).	50%	По итогам работы за месяц
	50%	
Повар	100%	
- соблюдение технологии приготовления пищи и сроков заготовки продуктов питания для закладки. Строгое выполнение закладки по меню- требованию, соответствие выхода продукта нормативным требованиям -качественное приготовление пищи для воспитанников МДОУ. -содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.	50%	По итогам работы за месяц
	30%	
	20%	
Контрактный управляющий	100%	
-качественное и своевременное внесение изменений и выполнения мероприятий плана закупок , плана - графика закупок - отсутствие замечаний надзорных органов в сфере закупок товаров ,выполнения работ , оказания услуг по результатам проведенных проверок	50%	По итогам работы за месяц
	50%	
Кладовщик, кастелянша:	100%	
-своевременное и бесперебойное обеспечение продуктами питания МБДОУ; -освоение новых технологий по учету питания; -своевременная выдача и снабжение мягким инвентарем	50%	По итогам работы за месяц
	30%	
	20%	
Обслуживающий персона (рабочий по обслуживанию здания, уборщик территории ,сторож ,рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды) -соблюдение технологии стирки белья и спецодежды из различных материалов, своевременная и качественная стирка белья, спецодежды. Качественное проведение	100%	По итогам работы за месяц

	помывочных работ в соответствии с графиком уборки и требованиям СанПиН. Качественное проведение генеральной уборки. Качественное проведение уборки территории, содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН. Оперативность выполнения заявок по устранению замечаний от участников образовательного процесса. Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работ.		
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки²: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».	5%	Ежемесячно
4.	Выплаты за прерывный стаж работы, выслугу лет		
	Педагогическим работникам, младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за стаж		

	работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования при стаже работы в данных должностях: от 1 месяца до 1 года от 1 года до 3-х лет от 3-х лет до 5 лет от 5 лет и выше	5% 10% 15% 20%	Ежемесячно
5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников			
1)	За квалификационную категорию: 1 квалификационная категория высшая квалификационная категория Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.	20% 30%	Ежемесячно
2)	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	20%	Ежемесячно
3)	За работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования за присмотр и уход за детьми дошкольного возраста в данных учреждениях: воспитателям младшим воспитателям	3 000 руб. * 1 500 руб. *	Ежемесячно
6. Премияльные выплаты по итогам работы			
1)	Все работники: -Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (периодичность выплат устанавливается приказом) -единовременные выплаты, поощрения	до 100% или фиксированная сумма (Приложение 6/2)	По итогам работы за месяц, квартал, год
2)	По итогам работы за отчетный период, месяц, квартал, год: -младшему обслуживающему персоналу	200 %	По итогам работы за месяц, квартал, год
2)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100%	Ежеквартально

Примечания:

П.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, централизованных бухгалтериях.

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

(*) Выплаты производятся за счет средств областного бюджета, в Порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя, главному
бухгалтеру муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 270 города Челябинска »**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимули рующего	Периодичность выплаты
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1)	За выполнение особо важных (срочных) работ:		
	Главному бухгалтеру	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
	Заместителю заведующей по АХЧ	50%	При наличии выполнения особо важных заданий
	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 МДОУ		
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
1)	За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения:		
	Главному бухгалтеру	100%	По итогам работы
	- Контроль за экономией энергетических ресурсов. - Своевременное и качественное предоставление отчетности в МКУ ЦДОО Советского района и в Комитет города Челябинска. - Своевременное и полное освоение бюджетных средств и средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (согласно смет, доходов и расходов).	10% 10% 20%	
	Заместителю заведующей по АХЧ	до 100%	По итогам работы за месяц

	-Достижение качественных показателей, определенных муниципальным заданием. -Материально – техническое обеспечение в соответствии с государственными нормами и местными нормами и требованиями. -Участие в привлечении дополнительных источников финансовых и материальных средств. -Обеспечение бесперебойной работы МБДОУ. -Контроль за экономией энергетических ресурсов. -Качественное обеспечение выполнения лицензионных требований. -Качество подготовки и проведения ремонтных работ в МБДОУ.	40% 10% 10% 10% 10% 10% 20%	
	Стимулирующая выплата за личный вклад в достижение эффективности работы МДОУ устанавливается приказом заведующей. Оценка эффективности работы учреждения и личного вклада осуществляется за отчетный период с учетом показателей эффективности работы за соответствующий период предыдущего года и текущего года.		
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки*: «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»	5%	Ежемесячно
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
	Заведующему МБДОУ По итогам работы за отчетный период: личное участие в мероприятиях районного, городского, уровня; - организация и проведение на базе ДОУ мероприятий районного, городского уровня; - наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках; - демонстрация достижений ДОУ через систему средств массовой	до 100%	По приказу Комитета по

информации (Интернет-сайты, телевидение); - бесперебойная работа всех служб в ДООУ, связанная со своевременным заключением договоров на поставку продуктов питания, приобретения моющих средств, ремонтом технологического оборудования; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в Учреждении; - своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана; - своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности; - отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности.		
---	--	--

<*> При наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

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

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

Приложение 6 /2
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 270 г. Челябинска»

Премияльные выплаты педагогам по итогам работы за отчётный период

Наименование должности	№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Баллы	Периодичность выплаты
Педагогические работники	1	Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, диагностика, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.).	до +2	По итогам работы за месяц
	2	Участие в мероприятиях, проводимых на уровне: -ДОУ; -района; -города;	+2 +3 +5	По итогам работы за месяц
	3	Победы в конкурсах ДОУ: I место II место III место	+3 +2 +1	По итогам работы за месяц
	4	Победы в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне: -района; I место II место III место - города; I место II место III место	+5 +4 +3 +10 +9 +8	По итогам работы за месяц
	5	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках: районных; городских; областных	+3 +5 +8	По итогам работы за месяц
	6	Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях) на уровне: -района -города	+3 +4	По итогам работы за месяц
	7	Победа воспитанников в мероприятиях (конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях) на уровне: - района I место II место	+5 +4	По итогам работы за месяц

		III место - города I место II место III место	+3 +10 +9 +8	
	8	Результаты контроля по вопросам организации образовательного процесса высокий и средний уровни средний уровень	+2 +1	
	9	Демонстрация достижений через систему средств массовой информации (Интернет-сайты, телевидение). предоставление информации ведение блога	+2 +1 +2	По итогам работы за месяц
	10	Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботниках, ремонте и т.п.).	до +2	По итогам работы за месяц
	11	Эффективное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и мультимедийных средств обучения.	до +2	По итогам работы за месяц
	12	Отсутствие долга по родительской оплате за детский сад	до +2	
	13	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и их решения.	+3	По итогам работы за месяц
	14	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка).	до +5	По итогам работы за месяц
Старший воспитатель	2	Личное участие в мероприятиях: - районного уровня; - городского уровня; - областного уровня; - федерального уровня.	+3 +5 +8 +10	По итогам работы за месяц
	5	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках: районных; городских; областных	+3 +5 +8	По итогам работы за месяц
	8	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы.	до +3	По итогам работы за месяц
	10	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.п.).	до +2	По итогам работы за месяц
	11	Демонстрация достижений через систему средств массовой информации (Интернет-сайты, телевидение).	до +5	По итогам работы за месяц

	13	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций и их решения.	+3	По итогам работы за месяц
	14	Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка).	до +5	По итогам работы за месяц

Приложение 7
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 270 г. Челябинска»

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты	Основание
1.	Выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда	4 % 8 %;	- ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «Специальная оценка условий труда», - ст. 92, 117, 147 ТК РФ.
2.	За работу в особых климатических условиях	15 %	Постановление 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»
3.	Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных		
3.1.	Работа в группах компенсирующей направленности для детей с ОВЗ (ТНР)	20 %	согласно Положению
3.2.	Работа в группах комбинированной направленности для детей с ОВЗ (ТНР)	20 %	согласно Положению
3.3.	За работу в ночное время	35%	ст. 154 ТК РФ

ПРИЛОЖЕНИЕ 11
к решению Челябинской городской Думы
24.01.2025 № 6/9
Приложение 8
к Положению об оплате труда
и стимулирующих выплатах работникам
МБДОУ «ДС № 270 г. Челябинска»

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

№	Тип учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	Дошкольные образовательные учреждения	49 260	46 280	43 145	37 024	33 889

Положение об оказании материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения
«Детский сад № 270 г. Челябинска»

г. Челябинск

от 31.01.2025г

1. На основании решения Челябинской городской Думы от 17.12.2024 № 5/19 о внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.04.2011г № 24/20 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений , подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска».
2. Внесены изменения в Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ «ДС № 270 г. Челябинска» разработанное в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплат работникам МБДОУ « ДС №270 г. Челябинска» в целях обеспечения социальных гарантий работникам и определяет условия и порядок оказания материальной помощи.
3. Материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска или его части составляет два должностных оклада один раз в год, предоставляемая принятым работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.
4. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель МБДОУ « ДС №270 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда:

№	Наименование	Размер/руб.
4.1.	Трудной жизненной ситуацией :инвалидность, болезнь, неблагоприятные жизненные обстоятельства, смерть близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, родной брат, родная сестра)), которую он не может преодолеть самостоятельно.	5 000 руб.
4.2.	Возникновении чрезвычайных ситуаций (ст.1 ФЗ от 21.12.1994г. №68-ФЗ)	4 000 руб.
4.3.	Иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенные влияния на материальное положение сотрудника.	4 000 руб.
4.4.	Рождение (усыновление(удочерение)) ребёнка, заключением брака.	4 000 руб.

5. При увольнении работника вопрос о выплате единовременной выплаты, в том числе материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МДОУ « ДС №270 г. Челябинска».
6. При недостаточной сумме экономии ФОТ устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи на:
 - похороны близких родственников;
 - в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
 - на оздоровление, к отпуску, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов.
7. Решение об оказании материальной помощи сотрудникам МБДОУ « ДС №270 г. Челябинска» принимается заведующим ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ..
8. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ « ДС №270 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска- Комитета по делам образования города Челябинска и основании личного заявления заведующего по согласованию с представителем органом работников.

Положение об оказании материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения
«Детский сад № 270 г.Челябинска»

г. Челябинск

от 31.01.2025г

1. На основании решения Челябинской городской Думы от 17.12.2024 № 5/19 о внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.04.2011г № 24/20 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений , подведомственных Комитету социальной политики города Челябинска».

2. Внесены изменения в Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ «ДС № 270 г. Челябинска» разработанное в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплат работникам МБДОУ « ДС №270 г. Челябинска» в целях обеспечения социальных гарантий работникам и определяет условия и порядок оказания материальной помощи.

3. Материальная помощь при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска или его части составляет два должностных оклада один раз в год, предоставляемая принятым работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.

4. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель МБДОУ « ДС №270 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника в пределах экономии фонда оплаты труда:

№	Наименование	Размер/руб.
4.1.	Трудной жизненной ситуацией :инвалидность, болезнь, неблагоприятные жизненные обстоятельства, смерть близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, родной брат, родная сестра)), которую он не может преодолеть самостоятельно.	5 000 руб.
4.2.	Возникновении чрезвычайных ситуаций (ст.1 ФЗ от 21.12.1994г. №68-ФЗ)	4 000 руб.
4.3.	Иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие существенные влияния на материальное положение сотрудника.	4 000 руб.
4.4.	Рождение (усыновление(удочерение)) ребёнка, заключением брака.	4 000 руб.

5. При увольнении работника вопрос о выплате единовременной выплаты, в том числе материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МДОУ « ДС №270 г. Челябинска».

6. При недостаточной сумме экономии ФОТ устанавливается следующая очередность рассмотрения и утверждения оказания материальной помощи на:

- похороны близких родственников;
- в связи с постигшими стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
- на оздоровление, к отпуску, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратах.

7. Решение об оказании материальной помощи сотрудникам МБДОУ « ДС №270 г. Челябинска» принимается заведующим ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ..

8. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ « ДС №270 г. Челябинска» принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска- Комитета по делам образования города Челябинска и основании личного заявления заведующего по согласованию с представителем органом работников.

