Приложение №3 к Коллективному договору
МАДОУ «ДС № 453 г. Челябинска»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 01FB6EC20077AC7C9A4EBFEA07E12C9A6B
Владелец: Матюшина Ирина Юрьевна
Действителен: с 18.11.2020 до 18.11.2021

Согласовано:
Председатель ПК
МАДОУ «ДС № 453 г. Челябинска»
_____Т.В.Тутынина

Утверждаю:
Заведующий
МАДОУ «ДС № 453 г. Челябинска»
_____И.Ю. Матюшина
«06» _____2019г.

Принято на общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ «ДС № 453 г. Челябинска»

Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах МАДОУ «ДС № 453 г. Челябинска»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах (далее по тексту Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 453 г. Челябинска» (далее по тексту МАДОУ) в соответствии с решением 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» с изменениями.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ, учредителем которого является Комитет по делам образования города Челябинска.

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

1.4. 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 МАДОУ.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ определяется по профессиональным квалификационным группам в соответствии с Решением Челябинской городской Думы первого созыва от 22.10.2019г. № 3/15 «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».

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

2.3. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объём педагогической работы):

- 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 педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольного учреждения, работающим в группах с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;
- за 30 часов педагогической работы в неделю: инструкторам по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: старшему воспитателю, педагогам – психологам, воспитателям, дошкольного учреждения, работающим в группах с воспитанниками общеразвивающей направленности.

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

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

2.6. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2.7. Преподавательская работа руководящих и других работников ДОУ без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников ДОУ помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией ДОУ по согласованию с профсоюзным органом.

2.8. Месячная заработная плата работника МАДОУ, 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.

3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

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

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата педагогических работников;

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

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

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической работы в неделю;

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

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

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

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

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

3.6. В случаях простоя оплата труда работников МАДОУ осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МАДОУ на условиях внешнего совместительства.

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

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

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

4.5. Почасовая оплата труда сторожам производится исходя из годовой нормы рабочего времени согласно приказа Минздравсоцразвития России № 588-н от 13.08.2009 г.

Размер оплаты за один час работы сторожа определяется путем деления месячной ставки (оклада) за установленную норму часов в неделю 40 час. на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов работы в неделю 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. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда – 4%, 8%. Выплата устанавливается согласно специальной оценки условий труда.
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15%;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных – 20%.

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

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

5.4. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. **Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными** и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются на основании специальной оценки условий труда и составляют **4%, 8%**.

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

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

5.5. **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.

Размер районного коэффициента определятся 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».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

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

2) доплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ.

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

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

Устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

47

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику 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 не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время работникам МАДОУ устанавливается в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра), ст. 154 ТК РФ.

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.

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

Производится педагогическому, административно-управленческому, учебно-вспомогательному персоналу МАДОУ за специфику работы в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в размере 20 % к должностному окладу (ставке заработной платы).

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени. В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени, повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени. Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2) выплаты за качество выполняемых работ;
3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
5) премиальные выплаты по итогам работы;

6) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений отдельных категорий работников.

6.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.3. 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 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 МАДОУ на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам ДОУ, показателям эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Работникам МАДОУ устанавливаются следующие размеры и порядок выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Перечень выплат **стимулирующего характера**	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада)	Периодичность выплаты
1	2	3	4
1)	**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**		
1.1.	**за сложность, напряженность**[1]	до 100	
1.1.1.	Ведение работы в условиях объявленного эксперимента (район/город/область/РФ)	20/30/50/100	во время эксперимента
1.1.2.	Превышение плановой наполняемости ДОУ, (фактическая наполняемость групп выше нормы) – работникам УВП, специалистам и служащим, медицинским работникам, рабочим	10 20 30	по факту
1.1.3.	Работа в условиях отсутствия горячей воды – работникам пищеблока, прачечной, младшим воспитателям	10	по факту
1.1.4.	Заместителю гл.бухгалтера, бухгалтеру ДОУ:		
1.1.4.1.	- освоение и внедрение новых программ по бухгалтерскому учету	30	ежемесячно
1.1.4.2.	- внедрение новых форм и методов ведения учета и контроля	30	ежемесячно
1.1.4.3.	- выполнение мероприятий по укреплению финансовой дисциплины ДОУ	20	ежемесячно

1.1.4.4.	- работа с родителями по устранению задолженности по родительской оплате	20	ежемесячно
1.2.	**за выполнение особо важных (срочных) работ** [2]	до 50	
1.2.1.	Руководство методическими объединениями МАДОУ, района	10 (ДОУ) 20 (город)	ежемесячно
1.2.2.	Работа и представительство работника МАДОУ в составе общественных организаций, в различных государственных органах и ведомствах	10	по факту
1.2.3.	Подготовка и участие сотрудников в педагогических мероприятиях района/города/области/РФ (организация мероприятий, выступления)	10/20/30/50	по факту
1.2.4.	Оперативное исполнение сотрудниками ДОУ срочных работ, затребованных другими инстанциями	30	по факту
1.2.5.	За работу в составе городских методических объединений	25	по факту
2)	**Выплаты за качество выполняемых работ**		
2.1.	**за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения** [3]	**до 100**	ежемесячно
2.1.1.	Педагогическим работникам ДОУ за:		
2.1.1.1	- применение современных образовательных, информационных технологий в образовательном процессе	10	ежемесячно
2.1.1.2	-авторство учебно-методических разработок	20	по факту
2.1.1.3	-результативность собственного участия в конкурсах, соревнованиях (призер)	20	по результатам участия
2.1.1.4	-наличие публикаций (из опыта работы) в районном, городском, областном, федеральном сборнике;	10/20/30/50	по факту
2.1.1.5	-организацию предметно-развивающей среды групп, кабинетов, залов (изменения)	10	ежеквартально
2.1.1.6	-подготовку участников, призеров конкурсов, соревнований из воспитанников ДОУ (район/город/область/РФ)	10/20/30/50	по факту
2.1.2.	Зам. зав. по ВМР, связям с общественностью, старшему воспитателю за:		
2.1.2.1	-своевременную и качественную сдачу отчетов, информации в Управление образования района, города, МОиН Челябинской области;	10	по факту
2.1.2.2	-результаты организации и контроля учебно-воспитательного процесса за отчетный период;	20	по годовому плану
2.1.2.3	-компетентность работника в принятии управленческих решений;	10	по факту
2.1.2.4	-качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении МАДОУ (Педагогический совет, Совет МАДОУ, Наблюдательный совет);	20	ежемесячно
2.1.2.5	-результаты (улучшенные) по аттестации педагогических работников МАДОУ;	20	по результатам года
2.1.2.6	-отсутствие замечаний по итогам контроля (внутреннего, внешнего);	10	по факту
2.1.4.7.	-ведение отдельных направлений деятельности («Охрана труда», «Закупки», ведение сайта ДОУ)	50	ежемесячно по факту

50

2.1.3.	Заведующему хозяйством за:		
2.1.3.1	-обеспечение выполнения требований надзорных органов	20	ежемесячно
2.1.3.2	-качество подготовки и проведения ремонтных работ	30	по факту
2.1.3.3	-организацию работ по благоустройству (озеленение – лето, уборка снега - зима) территории МАДОУ, обеспечение безопасности	20	ежемесячно
2.1.3.4	-экономию тепло-, электро-, водоресурсов	20	
2.1.3.5	-качество ведения отчетной документации (книг складского учета)	10	ежемесячно ежемесячно
2.1.3.6	-исполнительская дисциплина, своевременная сдача отчетов, сведений в вышестоящие инстанции	10	ежемесячно
2.1.3.7	-отсутствие замечаний по итогам контроля (внутреннего, внешнего)	10	ежемесячно
2.1.4.	Работникам бухгалтерии ДОУ:		
2.1.4.1	-анализ поступление и расходования внебюджетных средств МАДОУ;	20	ежемесячно
2.1.4.2	-детализация программ по бухгалтерскому учету;	30	ежемесячно
2.1.4.3	-внедрение новых форм и методов ведения учета и контроля;	20	ежемесячно
2.1.4.4	-выполнение мероприятий по укреплению финансовой дисциплины МАДОУ;	30	ежемесячно
2.1.4.5	-работа с родителями по устранению задолженности по родительской оплате;	20	ежемесячно
2.1.4.6	-своевременное размещение информации о закупках в ЕИС;	50	ежемесячно
2.1.4.7	-документальное обоснование закупок, товаров, работ, услуг;	50	ежемесячно
2.1.4.8	-обслуживание программного обеспечения в соответствии с современными требованиями;	100	ежемесячно
2.1.4.9	-ведение деятельности по разделу «Закупки»	30	ежемесячно
2.1.5.	УВП, специалисты, служащие, медицинские работники за:		
2.1.5.1	-обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий (утепление окон, состояние коммуникаций, рабочего места)	10	по факту
2.1.5.2	-участие в решении проблем ДОУ (помощь в уборке территории, поливе и др.)	20	по факту
2.1.5.3	-взаимозаменяемость сотрудников		ежемесячно
2.1.5.4.	-оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20 10	(на время больничного)
2.1.5.5.	-отсутствие замечаний по итогам контроля (внутреннего, внешнего)	20	ежемесячно ежемесячно
2.1.6.	Всем работникам ДОУ за:		
2.1.6.1.	- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАДОУ.	50	ежемесячно
3)	**Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания**		
3.1.	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15	ежемесячно
3.2.	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: -«Народный учитель», «Заслуженный	10	ежемесячно

	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»		
4)	**Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет**		
4.1.	Педагогическим работникам, **младшим воспитателям** за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы[4] - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	 10 15 20	ежемесячно
5)	**Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников**		
5.1.	Педагогических работникам [5]: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	 10 15	ежемесячно
5.2.	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений **за присмотр и уход за детьми** в данных учреждениях[6]:	15	ежемесячно
5.3.	За работу с детьми дошкольного возраста [7]: - воспитателям - младшим воспитателям	 1000 рублей 500 рублей	ежемесячно

Примечания:

[1] Ежемесячные выплаты за сложность, напряженность и интенсивность работ устанавливаются работникам МАДОУ приказом заведующего МАДОУ. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления определяются МАДОУ.

Выплаты за сложность, напряженность работ не предусмотрены заместителям заведующего, главному бухгалтеру.

[2] Выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливаются работникам МАДОУ приказом заведующего МАДОУ на срок их проведения.

[3] **Ежемесячные** выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются приказом заведующего МАДОУ. Основные показатели, являющиеся основанием для их установления определяются Советом МАДОУ.

[4] Надбавка за непрерывный стаж работы, за выслугу лет устанавливается по основному месту работы, по основной занимаемой должности в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, как ежемесячная выплата к тарифной ставке (окладу) пропорционально фактически отработанному времени, но не более, чем на одну тарифную ставку.

[5] На основании Решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников, Приказа отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Министерства образования и науки Челябинской области о присвоении квалификационной категории, работникам МАДОУ устанавливается **ежемесячная выплата по результатам аттестации** педагогических работников.

[6] Всем категориям работников МАДОУ, за исключением внешних совместителей, устанавливается **ежемесячная надбавка за присмотр и уход за детьми** в данном учреждении в размере 15 % от должностного оклада на 1 ставку за фактически отработанное время за счет фонда оплаты труда.

[7] Работающим в МАДОУ воспитателям, младшим воспитателям **за работу с детьми производится ежемесячная выплата** к заработной плате. При работе менее или более чем на ставку заработной платы, выплата насчитывается пропорционально отработанного времени.

При замещении временно отсутствующего работника выплата производится замещающему работнику за фактически отработанное время.

Выплата производится работникам, состоящим в штате дошкольного образовательного учреждения по основной занимаемой должности.

Основанием для установления выплаты воспитателям, младшим воспитателям является приказ заведующего МАДОУ.

6.7. Размер выплаты отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины приказом заведующего МАДОУ.

6.8. Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам в соответствии требованиям, предъявляемым к должности.

6.9. При отсутствии достаточных средств (экономии ФОТ) для начисления установленного размера выплаты работникам МАДОУ, размер выплаты корректируется с учетом наличия экономии ФОТ.

6.10. Все вышеперечисленные выплаты являются составной частью заработной платы работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно:

- выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам;
- учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;
- включаются в среднемесячную заработную плату.

6.11. При начислении выплаты учитываются районные коэффициенты, установленные Правительством РФ, а также отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, медицинское страхование, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях.

7) Премиальные выплаты по итогам работы

7.1. Премирование работников вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, закрепления высококвалифицированных кадров и осуществляется при наличии средств в фонде заработной платы.

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

- по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МАДОУ.

7.3. Для работников МАДОУ устанавливается следующий порядок премиальных выплат по итогам работы:

№ п\п	Премиальные выплаты	Размер премиальных выплат		Периодичность выплаты
		(% от оклада)	баллы	
1	2	3		4
7.3.1.	Всем сотрудникам дошкольного учреждения по итогам подготовки МАДОУ к началу учебного года [10]	-	«отл» - 30 «хор» - 15	1 раз в год август/сентябрь
7.3.2.	Всем сотрудникам ДОУ по итогам работы календарного год [10/1]	до 100/ фиксированная сумма		1 раз в год- декабрь
7.3.3.	Педагогическим работникам по итогам работы за учебный год (педагогическому персоналу)[10/2]	до 30/ фиксированная сумма		1 раз в год- май/июнь
7.3.4.	Всем сотрудникам ДОУ по итогам работы за месяц[10/3]	до 100/ фиксированная сумма		1 раз в месяц
7.3.5.	В целях закрепления кадров[10/4] (рабочие, служащие, УВП, медицинские работники, специалисты)	до 65		1 раз в месяц
7.3.6.	По итогам работы на территории ДОУ[10/5].	до 100/ фиксированная сумма		
7.3.7.	По итогам работы в помещении ДОУ[10/6].	до 100/ фиксированная сумма		
7.3.8.	По итогам участия в праздниках, фестивалях, конкурсах[10/7].	до 100/ фиксированная сумма		
7.3.9.	По итогам оформления документов[10/8].	до 100/ фиксированная сумма		

7.3.10	**По итогам работы за отчетный период МОП**[10/9]	до 150		
7.3.11	Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, реализующим программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей «дето дни, дни функционирования», проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей [11]	30	-	1 раз в квартал
7.3.12	Заместителям руководителя, гл бухгалтеру	до 100		- итоги 6;12месяцев календарного года
7.3.13	Премирование сотрудников ДОУ к праздничным датам	до 100		по факту
7.3.14	Премия за работу, не входящую в круг основных обязанностей	до 100		по факту

[10] Премирование работников осуществляется на основании Акта проверки готовности МАДОУ к новому учебному году. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам проверки являются данные (оценки), указанные в Акте готовности МАДОУ к новому учебному году.

[10/1] Премирование работников осуществляется на основании результатов работы МАДОУ в календарном году. Основанием для назначения премиальной выплаты является представление экспертной комиссии.

[10/2] Премирование педагогических работников (воспитатели, специалисты) осуществляется на основании достигнутых результатов конкретного педагога, его заслуг, активного участия в работе МАДОУ в учебном году. Основанием для назначения премиальной выплаты является сводная таблица результатов педагогической активности педагогов ДОУ.

[10/3] Премирование работников ДОУ осуществляется на основании достигнутых результатов конкретного сотрудника, его заслуг, активного участия в работе МАДОУ в текущем месяце. Основанием для назначения премиальной выплаты является протокол экспертной комиссии по премированию.

[10/4-10/9] Премирование рабочих, специалистов, служащих, медицинских работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала ДОУ осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности и закрепления кадров. Основанием для назначения премиальных выплат по итогам работы являются высокий профессиональный уровень работников, который оценивается в зависимости от результатов и качества выполняемой работы.

[11] Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям МАДОУ, реализующих программы дошкольного образования, производится при условии выполнения в полном объеме плановых показателей (выполнение показателей по детодням и дням функционирования - не ниже 100%; проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей: показатель заболеваемости, отсутствие травм. (Показатель заболеваемости по яслям, детскому саду–не более 1,0. Исключение: ясли на период адаптации (с сентября по декабрь) – не более 1,5; вспышка инфекционных заболеваний).

Выполнение показателей премирования определяется персонально по каждой группе МАДОУ. Выплата премии производится один раз в квартал в месяце, следующем за отчетным периодом. Премия работникам начисляется на

должностной оклад за фактически отработанное время в размере 30 % тарифной ставки (оклада), раздельно по 10 % за каждый месяц квартала.

7.5. Определение размера премии и порядок премирования:

7.5.1. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работников МАДОУ, а также качество и результаты работы за отчетный период.

7.5.2. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объёма нагрузки.

7.5.3. Премия выплачивается сотрудникам, проработавшим в учреждении не менее 1 месяца.

7.5.4. Премиальные выплаты работникам МАДОУ назначаются по представлению экспертной комиссии, в состав которой входят:

- председатель Совета МАДОУ;
- заведующий; заместитель заведующего по ВМР;
- председатель профсоюзного комитета;
- члены Совета МАДОУ (2 человека).

7.6. Порядок расчета премиальных выплат:

7.6.1. Премиальный фонд МАДОУ распределяется в следующем соотношении:

- административно–управленческий персонал (заместитель заведующего по ВМР, главный бухгалтер МАДОУ) – 20%;
- педагогический персонал – 40%;
- учебно-вспомогательный персонал – 30%;
- обслуживающий персонал – 10%.

7.6.2. Результаты выполнения показателей эффективности деятельности подводятся по каждому работнику и категории работников в целом.

7.6.3. Премиальный фонд по каждой категории распределяется среди работников по данной категории.

7.7. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по МАДОУ.

7.8. Работники МАДОУ могут быть не представлены к премированию.

7.9. За работу в праздничные дни и сверхурочное время премия начисляется на заработную плату по одинарной ставке.

7.10. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в Вооруженные силы, переводом на другую работу, поступившим в учебное заведение, на пенсию, уволенным по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном месяце.

7.11. По решению экспертной комиссии **премиальная выплата не устанавливается** или размер премиальной выплаты работнику уменьшается в следующих случаях:

- работник отработал неполный отчетный период;
- если работник уволился по собственному желанию;
- при наличии у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- при наличии у работника в отчетном периоде нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- ненадлежащего исполнения приказов и поручений заведующего ДОУ;
- наличия случаев отсутствия работника на рабочем месте без уважительной причины;

- появления на рабочем месте, в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время (и после) спиртных напитков;
- нарушение в отчетном периоде финансовой дисциплины, целевого использования бюджетных средств, задолженности по заработной плате, возникшей по вине учреждения.

8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МАДОУ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

8.3. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства.

8.4. Группа по оплате труда заведующего МАДОУ утверждается приказом Комитета по делам образования г. Челябинска.

8.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МАДОУ приказом Комитета по делам образования г. Челябинска и закрепляются в трудовом договоре.

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

8.7. Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Комитета по делам образования г. Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

8.8. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь, условия и размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования г. Челябинска на основании личного заявления руководителя.

8.9. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения. Должностные оклады иных заместителей

руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

8.10. 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, с учетом настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

8.11. 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, с учетом настоящего Положения.

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

9. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МАДОУ

9.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам в индивидуальном порядке на основании личного заявления с указанием основания для получения, может быть оказана материальная помощь в целях обеспечения социальных гарантий по согласованию с профсоюзным комитетом МАДОУ.

9.2. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

9.3. Материальная помощь работникам МАДОУ оказывается в следующих случаях:

- на оздоровление, приобретение лекарственных препаратов;
- в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруг(а));
- при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- оплата курсов повышения квалификации;
- оплата прохождения обязательного медицинского осмотра сотрудниками ДОУ при поступлении на работу;
- по случаю юбилейной даты (50, 55, 60 лет);
- по другим уважительным причинам, по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.4. Максимальный размер материальной помощи в соответствии с действующим порядком установлен из расчета не более двух должностных окладов на каждого работника в год.

9.5. При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МАДОУ.

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

- потеря близких родственников (родителей, детей, супруг(а));
- оздоровление, приобретение лекарственных препаратов;
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. Положение принимается на Совете МАДОУ № 453 большинством голосов и вступает в силу со дня подписания.

10.3. По представлению руководителя МАДОУ в Положение могут вноситься изменения, которые утверждаются на заседании Совета МАДОУ № 453.

10.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств, **руководитель учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплату стимулирующих надбавок,** предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

10.5. Положение вступает в силу с 25 октября 2019 года и распространяется на правоотношения, возникшие с работниками.

10.6. Срок действия данного Положения не ограничен.