

19026

Приложение № 2
к коллективному договору
МБДОУ «ДС № 12 г. Челябинска»



Согласовано:
Председателем ПК МБДОУ
«ДС № 12 г. Челябинска»

В.В. Грехова



Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
«ДС № 12 г. Челябинска»

Е.И.Евтушенко

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКАМ

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 12 г. Челябинска»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 города Челябинска» (МБДОУ «ДС № 12 г. Челябинска») (далее - Положение), разработано на основе:
 - Трудового кодекса Российской Федерации (заработная плата, условия оплаты труда главы 20, 21, 22) от 30.12.2001г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями;
 - Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273;
 - Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Ежегодных единых рекомендаций российской трехсторонней комиссии по установлению систем оплаты труда;
 - Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
 - Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
 - Постановления правительства Челябинской области № 275-П от 11.09.2008г. и № 132-П от 31.08.2010г.;
 - Постановления Законодательного собрания Челябинской области от 19.12.2013г. № 1816 «О Законе Челябинской области " О представлении субвенций местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях... "»;
 - Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
 - Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (постановление Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922);
 - Постановления Правительства РФ от 30.07.2014г. № 726 "Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 870" «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»;
 - Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 03.10.1986г. №387/22-78 «Об утверждении типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»;
 - Приказа государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 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»;

- Постановления Администрации г. Челябинска от 30.11.2009г. № 233-п «Об утверждении Положения о порядке, размере и условиях выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате молодым специалистам МОУ г. Челябинска» (с изменениями от 24.03.2010г.);

- Постановления Администрации г. Челябинска от 12.04.2010г. №111-п «Об утверждении Положения о порядке предоставления ежемесячной надбавки к заработной плате воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста в ДОУ»;

- Решения Челябинской городской Думы от 21.10.2008г. № 36/12 «О новых системах

оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»;

- Решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

- Решения Челябинской городской Думы от 22.02.2011г. № 22/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

- Решения Челябинской городской Думы четвертого созыва 27.03.2012г. №33/9 "О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

- Решения Челябинской городской Думы четвертого созыва 20.11.2012г. № 38/20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

- Решения Челябинской городской Думы четвертого созыва от 25.06.2013г. № 43/20 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

- Решения Челябинской городской Думы четвертого созыва от 24.06.2014г. № 52/17 «О внесении изменений в решение Челябинской от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

- Решения Челябинской городской Думы первого созыва от 25.08.2015г. № 12/23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

- Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016г. № 19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»;

- Решения Челябинской городской Думы от 29.11.2016г. № 26/25 «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»;

• Решения Челябинской городской Думы от 27.02.2018г. № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»;

• Решения Челябинской городской Думы 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»;

• Решения Челябинской городской Думы от 27.10.2020г. № 13/4 «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»;

• Решения Челябинской городской Думы от 24.11.2020г. № 14/18 «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»;

• Решения Челябинской городской Думы от 23.11.2021г. № 24/9 «О внесении изменений в решение Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» в части увеличения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)»;

• Устава МБДОУ «ДС № 12 г. Челябинска» (далее-Учреждение).

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Учреждения. Учредителем является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в Учреждении. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

4. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

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

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

7. 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 Учреждения.

8. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с **приложениями 2-4** к настоящему Положению.

9. Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с **приложением 5** к настоящему Положению.

10. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам, определяются в соответствии с **приложением 6** к настоящему Положению.

11. Размеры и условия, порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с **разделом V** настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности работников.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с **разделом IV** настоящего Положения в процентах к окладам (должностного оклада, ставки заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

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

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

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

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

16. 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.

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

18. 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.

19. Установление нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива.

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

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

22. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. 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.

24. 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.

25. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в размере 4 процента от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

26. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценке условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом

от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке труда условий труда» рабочих мест, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда.

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

27. Выплата в размере 15% за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и специальным вопросам от 02.07.1987г. №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».

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 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 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 выходные или нерабочие праздничные дни. Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,

- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад);

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

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

5) 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 сторожей рассчитывается путем суммированного учета рабочего времени за год. Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. № 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.

6) 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.

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

7) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях отклоняющихся от нормальных, производится работникам Учреждения за специфику работы в отдельных группах и с отдельными обучающимися (воспитанниками), рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в специальных (компенсирующих) группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья – 20 %;
- за работу в специальных (комбинированных) группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья – 10 %.

V. Виды выплат стимулирующего характера

29. 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 Учреждения и отдельных категорий работников.

30. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

32. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

33. Размер выплат устанавливается Комиссией по тарификации Учреждения (далее – Комиссия). Председателем комиссии является руководитель Учреждения.

Персональный состав Комиссии в количестве 7 человек утверждается решением общего собрания трудового коллектива Учреждения на определенный учебный год. На основании решения общего собрания трудового коллектива Учреждения (по представлению выписки из протокола заседания либо ее заверенной копии) руководитель Учреждения издает приказ «О составе Комиссии по рассмотрению доплат, надбавок на ... учебный год».

Периодичность заседания Комиссии – не реже одного раза в квартал. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

С момента ознакомления с решением Комиссии в течение трех дней работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Представители трудового коллектива вправе присутствовать на заседаниях Комиссии и принимать участие в обсуждении без права голоса при открытом голосовании.

Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников Учреждения.

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

34. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя по административно-хозяйственной части и его главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

36. Оценка сложности труда руководителя Учреждением, масштаба управления и особенностей деятельности Учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства Учреждением. Показатели оценки сложности руководства учреждением приведены в **приложении 8** к настоящему Положению и устанавливаются приказом председателя Комитета по делам образования города Челябинска.

37. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя. Группа по оплате труда руководителя утверждается приказом председателя Комитета по делам образования города Челябинска.

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

Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе оценки показателей, в зависимости от набранного количества баллов: Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	До 200

Размеры должностного оклада руководителя Учреждения по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в **приложении 1** настоящему Положению.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждением приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и закрепляются в трудовом договоре.

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю Учреждением приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами с учетом приложения 7 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждением осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МБДОУ «ДС № 12 г. Челябинска» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

40. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждением за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю Учреждением приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя Учреждением 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.

41. Из фонда оплаты труда Учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждением принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя Учреждением и оформляется приказом.

42. Должностной оклад главного бухгалтера и заместителя заведующего по административно-хозяйственной части устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждением.

43. Выплаты компенсационного характера главному бухгалтеру Учреждения и заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливаются

руководителем Учреждением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и закрепляются в трудовом договоре.

44. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру и заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливаются руководителем Учреждением 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, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 7 к настоящему Положению.

45. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда муниципальных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

VII. Порядок оказания материальной помощи

46. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Целью выделения материальной помощи признается повышение уровня социальной защиты, оказания социальной поддержки работникам. На получение материальной помощи вправе претендовать работники, на момент обращения, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением. Материальная помощь оказывается из фонда оплаты труда.

Работник вправе обратиться за материальной помощью с приложением документов, подтверждающих право на ее получение в следующих случаях:

- на оздоровление - в размере 4 000 руб.;
- к отпуску - в размере 2 000 руб.;
- по случаю регистрации брака (свидетельство о браке) - в размере 2 000 руб.
- в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.
- на рождения (усыновления) у работника ребенка (свидетельство о рождении, документа об усыновлении) - в размере 2 000 руб.;
- в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества (справки уполномоченных органов: полиции, ЖКХ, МЧС и пр.) - в размере 5 000 руб.;
- в связи со сложившейся тяжелой жизненной ситуацией - в размере 6 000 руб.;
- в случае смерти близких родственников работника (свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родство) - в размере 5 000 руб.;

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

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

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

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

VIII. Порядок премирования

47. По решению комиссии, приказом руководителя Учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Выплата премий производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

48. Размер премии определяется на основании приложения к настоящему Положению.

49. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

50. Единовременное премирование работников производится:

- при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива детского сада (празднование Дня работника дошкольного образования, Международного женского дня, Дня защитника отечества, юбилея образовательного учреждения и т.д.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейной дате со дня рождения 3450 рублей к 50, 55 лет и далее каждые 5 лет);

- по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства;
- за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников;
- за наставничество.

IX. Заключительные положения

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

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

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

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

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

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

54. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Целью выделения материальной помощи признается повышение уровня социальной защиты, оказания социальной поддержки работникам. На получение материальной помощи вправе претендовать работники, на момент обращения, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением. Материальная помощь оказывается из фонда оплаты труда.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№ 12 г. Челябинска»

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные 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; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кастелянша; рабочий по комплексному обслуживанию здания, плотник	7652

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, повар	7938
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар	8165
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар	8456
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (рабочий по обслуживанию здания)	9818

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	8302

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством; заведующий складом	8611
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	8864

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по охране труда ; специалист по кадрам; экономист; юристконсульт	9327
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория:	9509
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория: бухгалтер	9967
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное наименование «ведущий»	10573

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала,руководитель другого обособленного структурного подразделения	23852

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8771

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	12965
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	17287
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	20374

Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу, и образовательную программу дополнительного образования детей	25362

Профессиональная квалификационная группа Должностей медицинских и фармацевтических работников < 1 >

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по гигиеническому воспитанию	10016

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

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9327

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№ 12 г. Челябинска»

Перечень, размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 12 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% от оклада или фиксированная сумма
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	до 100
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки: <1>: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников 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; медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	10

4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <2>:	
1)	Педагогическим работникам учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования(филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования,при стаже работы и занимаемой должности:	
	а) должности 1-го квалификационного уровня (музыкальный руководитель,инструктор по физкультуре)	
	-от 1 месяца до 1 года	620 рублей
	- от 1 года до 3 лет;	1220 рублей
	- от 3 до 5 лет;	1830 рублей
	- от 5 лет и выше	2440 рублей
	в) должности 3-го квалификационного уровня (воспитатель ,педагог-психолог)	
	-от 1 месяца до 1 года	810 рублей
	- от 1 года до 3 лет;	1630 рублей
	- от 3 до 5 лет;	2440 рублей
	- от 5 лет и выше	3260 рублей
	в) должности 4-го квалификационного уровня старший воспитатель ,учитель-логопед, учитель-дефектолог)	
	-от 1 месяца до 1 года	960 рублей
	- от 1 года до 3 лет;	1920 рублей
	- от 3 до 5 лет;	2880 рублей
	- от 5 лет и выше	3840 рублей
6)	Помощникам воспитателей,младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования(филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования,за стаж работы в учреждениях реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:	
	-от 1 месяца до 1 года	5%
	- от 1 года до 3 лет;	10%
	- от 3 до 5 лет;	15%
	- от 5 лет и выше	20%

2)	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы <6>: - 1 год - 2 года - 3 года	60 000 рублей 100 000 рублей 140 000 рублей
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников (педагогов)	
1)	Выплата педагогическим работникам <4>: а) за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня	2440
	- по должностям 2-го квалификационного уровня	2880
	- по должностям 3-го квалификационного уровня	3260
	- по должностям 4-го,6-го квалификационного уровня	3840
	б) за высшую квалификационную категорию	
	- по должностям 1-го квалификационного уровня	3670
	- по должностям 2-го квалификационного уровня	4320
	- по должностям 3-го квалификационного уровня	4890
	- по должностям 4-го,6-го квалификационного уровня	5770
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев год); - подготовка объектов к учебному году; -устранение последствий аварий; -подготовка и проведение региональных мероприятий социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей; -другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников. -Праздничные дни(8 Марта; День Дошкольного работника; Новый год.) -По результатам Конкурсов.	До 150 %
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200%
3)	По итогам работы за отчетный период врачам, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу	до 200%
4)	Ежеквартальная премия воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100%

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

<2> Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном

исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

<3> В общий стаж работы, дающий право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включаются периоды работы на должностях в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления, централизованных бухгалтериях.

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

<4> Выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.»

<6> Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 01 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного подпунктом 2 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Примечания:

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

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной

- комиссией;
- присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.