

ПРИНЯТО
Решением Общего собрания
трудового коллектива
МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска»
Протокол № 3
от «27» января 2025г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска»
_____ Ярулина Т.А.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска»
_____ А.А.Чуприна
Приказ от 27.01.2025 № 13

**Положение
Об оплате труда
и стимулирующих выплатах работников Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №382 г. Челябинска»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС №382 г.Челябинска», подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», с изменениями от 27.03.2012 N 33/9, от 20.11.2012 N 38/20, от 18.12.2012 N 39/11, от 25.06.2013 N 43/20, от 24.06.2014 N 52/17, от 25.08.2015 N 12/23, от 29.03.2016 N 19/18, от 29.11.2016 N 26/25, от 27.02.2018 N 38/22, от 23.11.2021 N 24/9, от 22.11.2022 N 34/139, от 28.03.2023 N 37/14, от 24.01.2024 N 46/3, 29.10.2024 №3/111, от 17.12.2024 № 5/21, от 24.01.2025 N 6/9, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МБДОУ « ДС № 382 г.Челябинска» (далее учреждение) ,учредителем которых является Администрация города Челябинска в лице Комитета по делам образования города Челябинска .

3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, 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.

4. 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, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа (профсоюзного комитета) работников.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 – 3 к настоящему Положению.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

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

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

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

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

12. 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

13. 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.

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

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

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

$M_{з.пл.}$ – 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.

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

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

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

19. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

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

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

22. 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.

23. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера 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.

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

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, Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 г. №726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации».

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

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений

системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов:
- младший воспитатель, кладовщик, кухонный рабочий, кастелянша-4%
- шеф-повар, повар, машинист по ремонту и стирке белья- 8%

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

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

26. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается доплата до 12 процентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с перечнем профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением 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».

28. 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 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, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

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

б) 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;

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

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

- работу в отдельных группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным образовательным программам, работникам, непосредственно занятыми в отдельных группах или с отдельными обучающимися (коррекционные) - 20 % :

- работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях - 15%;

- работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих программу дошкольного образования):

- воспитателям -3000 рублей;

- младшим воспитателям -1500 рублей

- работу в качестве члена в составе городских методических объединений – 20%

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

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

VI. 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 стаж работы, выслугу лет;
- выплаты молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- выплаты за работу в составе городских методических объединений.

Размер выплаты составляет 20% должностного оклада.

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера 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.

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

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

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

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

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

Работникам может выплачиваться премия по приказу заведующего МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации дошкольного учреждения по следующим основаниям:

- за организацию, подготовку, проведение мероприятий, результативность участия в региональных конкурсах - 3000 рублей;
- за достижение воспитанниками МБДОУ высоких результатов в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятий в соответствии с планом работы на год Комитета по делам образования города Челябинска – 3000 рублей;
- в связи с общероссийским праздником: 8 марта - 3000 рублей, 23 февраля - 3000 рублей, профессиональным праздником - 3000 рублей.

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

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

34. 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.

35. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

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

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

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

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

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

38. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 1 к настоящему Положению.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством,

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, согласно приложению 3 настоящего Положения.

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

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

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

42. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

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

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

47. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска -

Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

48. 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.

49. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

50. 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, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 3 к настоящему Положению.

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

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

53. 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 учреждения.

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

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

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

54. 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.

55. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Максимальный размер материальной помощи в пределах экономии фонда оплаты труда — два оклада (должностных оклада) в год. Решение об оказании материальной помощи в пределах экономии фонда оплаты труда и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с представительным органом работников. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

56. Из фонда оплаты труда ДОО руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом

57. При наличии экономии средств фонда оплаты труда на соответствующий год дополнительно, в индивидуальном порядке, единовременно по каждому из оснований может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления сотрудника в следующих случаях:

- на оздоровление - 4000 рублей;
- в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга) - 3000 рублей;
- на рождение ребенка - 3000 рублей;
- юбилейная дата - 5000 рублей.

Источником финансирования является городской и областной бюджеты.

58. 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.

**Перечень должностей, размер должностных окладов работников
в МБДОУ «ДС №382 г. Челябинска»**

№п/п	Должность (специальность, профессия), разряд, класс, категория	Оклад (руб)
1.Административно-управленческий персонал		
1	Заведующий	43145,00
2	Главный бухгалтер	30201,50
3	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	30201,50
4	Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе	38830,50
2.Педагогический персонал		
1	Старший воспитатель	19220,00
2	Воспитатель	16308,00
3	Учитель-логопед	19220,00
4	Музыкальный руководитель	12231,00
5	Инструктор по физической культуре	12231,00
6	Педагог-психолог	16308,00
3.Учебно-вспомогательный персонал		
1	Ведущий бухгалтер	9799,00
2	Специалист по охране труда	8799,00
3	Медицинская сестра	10832,00
4	Медицинская диетическая сестра	10073,00
5	Делопроизводитель	7832,00
6	Специалист по кадрам	8460,00
7	Программист	8799,00
8	Младший воспитатель	8586,00
9	Контрактный управляющий	8970,00
10	Старшая медицинская сестра	15101,00
4.Обслуживающий персонал		
1	Кладовщик	7218,00
2	Шеф-повар	8362,00
3	Повар	7488,00
4	Кухонный рабочий	7218,00
5	Подсобный рабочий	7218,00
6	Кастелянша	7218,00
7	Машинист по стирке и ремонту одежды	7218,00
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7218,00
9	Уборщик служебных помещений	7218,00
10	Сторож	7218,00
11	Дворник	7218,00

Должностной оклад руководителя

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
		I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	49260	46280	43145	37024	33889

Должностной оклад заместителей заведующего, главного бухгалтера:

Тип образовательного учреждения	Должности	Оклад (рублей)
Дошкольные образовательные учреждения	Заместитель заведующего по УВР	90% от должностного оклада руководителя
	Главный бухгалтер	70% от должностного оклада руководителя
	Заместитель заведующего по АХР	70% от должностного оклада руководителя

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБДОУ «ДС №382 г. Челябинска»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	За сложность, напряженность	До 100
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	До 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: -«кандидат наук» по профилю образовательного учреждения -«доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки 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; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстр по шахматам (шашкам)»; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального	10

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

	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»	
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет	
1)	Педагогическим работникам, младшим воспитателям за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: -от 1 месяца до 1 года -от 1 года до 3 лет - от 3 лет до 5 лет -от 5 лет и выше	5 10 15 20
2)	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже: -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	
1)	Педагогическим работникам: -за I квалификационную категорию -за высшую квалификационную категорию	20 30
6.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период	До 150
2)	По итогам работы 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, младшим воспитателям, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	100

Примечания:

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, 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 работников. Выплаты установленные подпунктами 1,3 пункта 5 настоящего приложения, производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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 на должностях, входящих в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

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.

Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

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 1 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 и (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 трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

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 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

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

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.

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам муниципальных учреждений.

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени:	
	- "кандидат наук" по профилю образовательного учреждения	10
	- "доктор наук" по профилю образовательного учреждения	15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <*>:	
	- "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения".	10
4.	Премияльные выплаты	

1)	По итогам работы за отчетный период	до 100
----	-------------------------------------	--------

Примечания:

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

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

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

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам муниципальных учреждений.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
Выплаты за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения		
1	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – заместителю заведующего по УВР:	100%
	высокий уровень проведения аттестации педагогических работников	4%
	своевременность и качество оформления документации	6%
	обеспечение эстетических условий в помещениях МБДОУ	5%
	удовлетворенность родителей условиями и качеством предоставляемой услуги (результаты анкетирования на сайте учреждения)	5%
	полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	10%
	отсутствие нарушений в результате проверок, осуществляемых органами исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования	10%
	наличие регулярно обновляемой информации на официальном сайте учреждения в соответствии с законодательством, отсутствие замечаний по мониторингу сайтов	10%
	контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): • охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов; • охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов	20%
	качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю	15%
	своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: • отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО • коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)	15%
2	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – заместителю заведующего по АХР:	100%
	своевременность и качество оформления документации	10%
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10%
	обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях МБДОУ	10%

	высокий уровень исполнительской дисциплины младшего обслуживающего персонала	10%
	полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	10%
	отсутствие замечаний у младшего обслуживающего персонала со стороны ТБ, ПБ, СЭС	10%
	рациональное использование тепло, водо, энергоресурсов	10%
	взаимодействие с контрактным управляющим (подготовка документов)	10%
	выполнение условий заключенных контрактов, договоров (контроль и ведение реестра договоров, качество выполнения)	15%
	своевременная подготовка и размещение информации на официальном сайте учреждения в соответствии с законодательством	5%
3	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения – главному бухгалтеру:	100%
	своевременность и качество оформления документации, своевременная сдача отчетности	20%
	высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии	10%
	освоение современных программ по бухгалтерскому учету	10%
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов	10%
	качество аналитической деятельности МБДОУ по всем направлениям экономической деятельности (по отчетам)	10%
	качественная подготовка тарификационных ведомостей, штатного расписания, ежемесячного экономического прогноза предоставляемых субсидий из бюджетов всех уровней	10%
	рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	10%
	обеспечение показателей финансово-хозяйственной деятельности, характеризующие работу учреждения в части расходования фонда оплаты труда не ниже городских индикативных показателей	10%
	средняя заработная плата педагогических работников равна или выше среднегогородского показателя	5%
	своевременная подготовка и размещение информации на официальном сайте учреждения и других электронных площадках, обязательных для размещения информации учреждением в соответствии с законодательством в сфере финансово-хозяйственной деятельности	5%

Примечания:

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

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

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

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых педагогическому персоналу МБДОУ ДС № 382 г. Челябинска**

№п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулиру ющего характера (% от должностн ого оклада или фиксиров анная сумма)
1	2	3
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1	за сложность и напряженность труда - воспитателю	100%
	переуплотняемость групп	20%
	открытые мероприятия на разных уровнях	20%
	участие в инновационной деятельности	30%
	напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций: эпидемия, карантин и т.д. – согласно объема выполненных работ	30%
2	за сложность и напряженность труда – старшему воспитателю	100%
	организация и руководство работой педагогов по оснащению окружающей среды групп и кабинетов	20%
	помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на высшую и первую квалификационную категорию	20%
	помощь воспитателю в организации педагогического процесса	20%
	организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей на разных уровнях	40%
3	за сложность и напряженность труда - музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, учителю-логопеду,	100%
	открытые мероприятия на разных уровнях	20%
	участие в инновационной деятельности	30%
	участие в комиссиях, жюри, творческих группах, методических объединениях на разных уровнях	50%
4	за выполнение особо важных (срочных) работ –старшему воспитателю	50%
	срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций и руководителя МБДОУ	20%
	разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа, адаптированная образовательная программа)	30%

5	за выполнение особо важных (срочных) работ – воспитателю, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, учителю-логопеду	50%
	участие в конкурсах профессионального мастерства на разных уровнях, спортивных соревнованиях, смотрах Учреждения	50%
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения - воспитателю	100%
	наставничество	10%
	творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы	15%
	низкая заболеваемость в группе при проведении эффективных закаливающих здоровьесберегающих мероприятий, отсутствие травматизма	20%
	продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МБДОУ: - высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства Учреждения) - качество оперативного планирования - обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издание сборников)	30% 5% 5% 20%
	организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	15%
	подготовка материалов для размещения на официальном сайте МБДОУ	10%
2	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – старшему воспитателю	100%
	контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): - охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов - охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов в соответствии с ВСОКО	25%
	качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, оперативному контролю	25%
	своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: - отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО - коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)	20%
	руководство, организация и внедрение экспериментальных и инновационных процессов – старшему воспитателю: - наличие программ, планов экспериментальной деятельности - результаты мониторинга инновационной и экспериментальной деятельности разработка методической документации, обеспечивающей инновационную и опытно-экспериментальную деятельность	18%
	подготовка материалов для размещения на официальном сайте МБДОУ	12%

3	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – педагогу-психологу	100%
	внедрение инновационных педагогических технологий: - использование инновационных педагогических технологий - авторская работа	20%
	работа со сложным контингентом воспитанников	20%
	эффективность психолого-педагогической работы: - участие в работе творческой группы (деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая группа, практическая работа в микрогруппах) - создание эмоционального климата в коллективе.	15%
	организация взаимодействия с семьями воспитанников: - заполнение тетрадей для родителей - проведение мероприятий для родителей.	15%
	результативность коррекционной работы	20%
	подготовка материалов для размещения на официальном сайте МАДОУ	10%
4	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре	100%
	творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы	20%
	самостоятельная разработка сценариев праздников, вечеров развлечений, досугов, изготовление костюмов	10%
	активное участие в проведении массовых мероприятий в летний оздоровительный период	20%
	продуктивное участие в реализации системы методической деятельности Учреждения:	30%
	- высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства Учреждения)	10%
	- качество оперативного планирования	
	- обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников)	10%
5	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения – учителю-логопеду	100%
	ведение документации по ППК	15%
	результативность коррекционной работы	20%
	творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы	15%
	продуктивное участие в реализации системы методической деятельности Учреждения:	20%
	- высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства Учреждения)	
	- качество оперативного планирования	
	- обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников)	
	организация взаимодействия с семьями воспитанников: - заполнение тетрадей для родителей - проведение мероприятий для родителей	20%
	подготовка материалов для размещения на официальном сайте МБДОУ, в Вк, Одноклассниках	10%

Приложение №6
к «Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБДОУ ДС № 382 г. Челябинска

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1	за сложность, напряженность в достижение эффективности работы учреждения- сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, кастелянша, уборщик служебных помещений	100%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное исполнение служебных обязанностей)	50
	проявление личной инициативы в выполнении порученной работы	50
	за сложность, напряженность в достижение эффективности работы учреждения-повар, подсобный рабочий, кухонный рабочий	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное исполнение служебных обязанностей)	50
	Соблюдение здорового ритма жизни	5
	отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации	45
	за сложность, напряженность в достижение эффективности работы учреждения-специалист по кадрам, программист, контрактный управляющий, ведущий бухгалтер	
	отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника со стороны администрации	35
	Своевременный электронный и другой документооборот	50
	Оперативная работа с входящей и исходящей документацией	15
	за сложность, напряженность в достижение эффективности работы учреждения-медицинская сестра	100%
	умение выполнять большой объём работы в краткие сроки;	50
	степень монотонности нагрузок	50
	за сложность, напряженность в достижение эффективности работы учреждения-младший воспитатель	100%
	особый режим работы	10
	выполнение непредвиденных и срочных работ	15
	положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	20

	работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работ	55
2. Выплаты за качество выполняемых работ		
2	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения-младшему воспитателю	100%
	Соблюдение санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима в соответствии с требованиями СанПиН 2.3/2.4.3590-20: <ul style="list-style-type: none"> качество уборки помещений; гигиеническое и эстетическое содержание спальни; 	25
	Организация питания в группе: <ul style="list-style-type: none"> соблюдение графика получения пищи; сервировка столов в соответствии с требованиями; руководство работой дежурных. 	25
	Участие в педагогическом процессе: <ul style="list-style-type: none"> участие в занятиях; 	25
	Участие в педагогическом процессе: <ul style="list-style-type: none"> участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (умывание, прием пищи, одевание, раздевание), закаливании; приобщение детей к труду. 	25
2	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения-работники кухни: кладовщик, повар, шеф-повар	100%
	Осуществление работы пищеблока в соответствии со строгим соблюдением санитарно-гигиенических требований	25
	Обеспечение здорового ритма жизни (соблюдение режима выдачи пищи, организация питания)	25
	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований складских помещений для хранения продуктов;	25
	Отсутствие замечаний при проверке всех видов контроля	25
3	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения- Младший обслуживающий персонал рабочий по обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, сторож, дворник)	100%
	Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами ДОУ	20
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	20

	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	60
4	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения-кастелянша	100%
	Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами ДОУ	20
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	20
	Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПин	30
	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций	30
	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения-специалист по кадрам, контрактный управляющий, программист, ведущий	100%
	Выполнение уровня удовлетворенности родителями услугами ДОУ	40
	Выполнение уровня удовлетворенности родителями сотрудниками ДОУ	40
	Отсутствие нарушений по итогам проведения проверок	20

**Перечень, размеры и порядок
определения премиальных выплат, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя,
главным бухгалтерам**

1	Заместитель заведующего по УВР	Критерии (максимальное количество баллов- 100%)	100 %
		Высокий уровень методической работы по реализации ФГОС ДО, ФОП ДО, ФАОП ДО в учреждении;	20
		Организация курсовой подготовки и переподготовки педагогических работников в соответствии с персонафицированными программами, подготовка педагогов к конкурсам различного уровня;	10
		Инновационная работа (участие в проектах, работе пилотной площадки).	10
		Работа с Интернет- ресурсами, своевременное размещение информации ДОУ на сайте, ВК, Одноклассниках;	10
		Качественная и своевременная организация работы в автоматизированных информационных системах «Сетевой город. Образование», «Е-услуги», «Аттестация», ЕЦП ЦЗН;	10
		Качественная организация работы с педагогами по привлечению к участию в конкурсах районного, городского, федерального уровней;	10
		Эффективность взаимодействия с социальными партнерами;	10
		Качественная организация работы по улучшению условий и эстетики оформления образовательной среды в соответствии с ФГОС ДО, приоритетного направления	20
		Премиальные выплаты по итогам за отчетный период	150%
		сохранение контингента воспитанников	50
		за участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности ДОУ	50
		за личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ школы	50
2	Заместитель заведующего по АХР	Критерии (максимальное количество баллов- 100%)	100%

		Эффективность взаимодействия с социальными партнерами;	10
		Обеспечение безаварийного состояния ДОУ: - обеспечение выполнения требований пожарной безопасности - обеспечение выполнения требований электробезопасности; - обеспечение охраны труда; высокое качество проведения подготовки и организации ремонтных работ; - обеспечение безопасного пропускного режима в ДОУ - организация работы в ДОУ по вопросу доступности	50
		Отсутствие предписаний, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников	30
		Взаимодействие с родительской общественностью для обеспечения функционирования учреждения	10
		Премияльные выплаты по итогам за отчетный период	150%
		отсутствие проникновений, краж и т.д.	50
		обеспечение сохранности и целесообразности расходования материальных запасов	50
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, подготовке объектов к учебному году	50
3	Главный бухгалтер	Критерии (максимальное количество баллов- 100%)	100%
		Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно–финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	10
		Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления документов	10
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	30
		Выполнение условий заключенных учреждениям контрактов, договоров (оплата в сроки установленные договором и т.п.)	10
		Своевременность и качество предоставляемой бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности и информации	30
		Своевременное, качественное заполнение, размещение отчетов, подлежащих размещению на официальных сайтах и сайте учреждения в сети Интернет	20
		Премияльные выплаты по итогам за отчетный период	150%

	внедрение инновационных технологий в финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности учреждения, бухгалтерский и налоговый учет	50
	качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства, связанных с основной и иной уставной деятельностью учреждения	50
	эффективная работа с организациями и учреждениями-партнерами по финансовой деятельности (ПФР, ИФНС, ФСС, Комитет финансов и т.д.)	50

**Перечень, размеры и порядок
определения премиальных выплат, устанавливаемых
педагогическим работникам**

№ п/п	Должность	Критерии	Баллы
1.	Педагогический персонал:	(максимальное количество баллов- 100%)	
	Воспитатель,	Выполнение плана по муниципальному заданию (посещаемость и сохранение контингента)	85-100% - 10 71-85% - 5 менее 70% - 0
		Обеспечение здоровьесберегающих условий в режиме дня (соблюдение режима дня, организация питания воспитанников, закаливание, организация и проведение прогулок);	10
		Отсутствие травматизма среди воспитанников;	10
		Участие в конкурсах различного уровня (в соответствии с календарем массовых мероприятий): Районный, городской, областной уровень	10
		Эффективность организации предметно-развивающей среды. Обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов, соответствующих требованиям ОП (АОП), приоритетного направления;	10
		Методическая активность (участие в работе педсоветов, педагогических часов, творческих групп, проведение открытых занятий, консультаций и других мероприятий, участие в конкурсах профессионального мастерства) на уровне ДОУ района, города	20
		Реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство, экспериментальная работа (в рамках инновационной или пилотной площадки), реализация приоритетного направления деятельности;	20

	Работа с Интернет-ресурсами, ведение и актуальное обновление информации в ВК мессенджере группы, Сферуме.	10
	Премияльные выплаты по итогам за отчетный период 150%	
	Активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году, различным мероприятиям учреждения.	50
	Продуктивное участие в методической работе города, района (выступление + подготовка материалов)	50 За каждое участие в соответствии с планом работы
	Продуктивное участие в конкурсах различного уровня (в соответствии с календарем массовых мероприятий): Районный, городской, областной уровень	50% за каждое участие в соответствии с планом работы
Старший воспитатель	(максимальное количество баллов- 100%)	
	Реализация приоритетного направления деятельности учреждения	10
	Ведение официального представительства учреждения в сети интернет (систематическое обновление информации, ее разнообразие на сайте ДОУ, в ВК, Одноклассниках, Сферуме)	10
	Высокий уровень методической работы по реализации ФГОС ДО, ФОП ДО, ФАОП ДО в учреждении;	20
	Эффективность взаимодействия с социальными партнерами	10
	Качественная организация работы по улучшению условий и эстетики оформления образовательной среды в соответствии с ФОП ДО, ФАОП ДО, с учетом приоритетного направления	30
	Качественная и своевременная организация работы в автоматизированных информационных системах «Сетевой город. Образование», «Е-услуги», «Аттестация», ЕЦП ЦЗН;	10
	Инновационная работа (участие в проектах, работе пилотной площадки).	10
	Премияльные выплаты по итогам за отчетный период 150%	
	активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году, праздничным и спортивным мероприятиям для детей.	50
	отсутствие нарушений требований к организации образовательного процесса;	50

		Продуктивное участие в методической работе города, района (выступление + подготовка материалов)	50 За каждое участие в соответствии с планом работы
музыкальный руководитель, инструктор физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог	по	(максимальное количество баллов - 100%)	
		Реализация приоритетного направления деятельности учреждения	20
		Ведение официального представительства специалиста в сети интернет: ВК, Сферум (систематическое обновление информации, ее разнообразие)	10
		Проведение открытых мероприятий, выступления на семинарах, педагогических советах, консультации воспитателям, участие и выступления в семинарах района. (на уровне района, города)	20
		Подготовка воспитанников к участию в конкурсах и мероприятиях района и города	20
		Наличие авторских методических разработок, рекомендаций, применяемых в образовательном процессе.	30
		Премияльные выплаты по итогам за отчетный период 150%	
		Активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году, различным мероприятиям учреждения.	50
		Соблюдение профессиональной этики среди коллег и родителей воспитанников; Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и норм поведения в трудовом коллективе;	50

**Перечень, размеры и порядок
определения премиальных выплат, устанавливаемых
обслуживающему персоналу**

Младший обслуживающий персонал Младшие воспитатели	(максимальное количество баллов - 100%)	100%
	проведение генеральных уборок	50
	качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства	25
	обеспечение исправного технического состояния оборудования	25
	Премиальные выплаты по итогам за отчетный период	200%
	Активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году	100
	проявление личной инициативы в выполнении порученной работы	50
	обеспечение исправного состояния помещения учреждения	50
Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды) Работники кухни: повар, кладовщик, шеф-повар, подсобный рабочий	(максимальное количество баллов - 100%)	100%
	высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное исполнение служебных обязанностей)	50
	обеспечение исправного состояния помещения учреждения	50
	Премиальные выплаты по итогам за отчетный период	150%
	Активное участие в подготовке к ЛОК, новому учебному году	100
	проявление личной инициативы в выполнении порученной работы	50

**Перечень, размеры и порядок
определения премиальных выплат, устанавливаемых учебно-
вспомогательному персоналу**

№ п/п	должность	Критерии	Баллы
1.	Младший медицинский персонал: медсестра	(максимальное количество баллов- 100%)	
		Выполнение плана по муниципальному заданию (посещаемость и сохранение контингента)	50%
		Отсутствие предписаний органов, осуществляющих государственный контроль, замечаний по результатам ведомственных проверок по вопросам, находящимся в компетенции работника	50%
		Премиальные выплаты по итогам за отчетный период	200%
		Отсутствие массовой заболеваемости воспитанников и сотрудников инфекционными заболеваниями в учреждении, своевременное принятие необходимых мер к недопущению распространения инфекционных заболеваний	100
		Отсутствие нарушений СанПин, ведения документации	50
		Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	50
2	Учебно- вспомогательный персонал: специалист по кадрам, делопроизводитель, ведущий бухгалтер	(максимальное количество баллов- 100%)	100%
		Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	50%
		качественное и оперативное выполнение особо важных (срочных) заданий руководства, связанных с основной и иной уставной деятельностью учреждения	50%
		Премиальные выплаты по итогам за отчетный период	150%
		проявление личной инициативы в выполнении порученной работы	50
		соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	50
		внедрение инновационных технологий в кадровое и административное делопроизводство	50

Учебно-вспомогательный персонал: ведущий бухгалтер, контрактный управляющий, программист	максимальное количество баллов- 100%)	100%
	своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий	50
	разработка новых положений, подготовка договоров	50
	Премияльные выплаты по итогам за отчетный период	150%
	проявление личной инициативы в выполнении порученной работы	50
	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов и статистической отчетности	50
	внедрение инновационных технологий в кадровое и административное делопроизводство	50

За нарушение трудовой дисциплины, наличие долга по оплате за питание сотрудника, не эффективность работы с родителями (случай травматизма, низкий уровень решения конфликтных ситуаций), воспитатели лишаются (полностью или части) выплат стимулирующего характера.

Показатели оценки сложности руководства муниципальным дошкольным образовательным учреждением

(ЧЕЛЯБИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДУМА, РЕШЕНИЕ от 26 октября 2010 года N 18/7)
Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска
(с изменениями на 29 октября 2024 года)

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

		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
7.	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	за каждую группу	10
8.	Наличие филиалов <*>, отделений <***>, иных мест осуществления образовательной деятельности <****>	за каждый филиал, отделение	50
9.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание воспитанников), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		10
	- спортивной площадки		15
	- бассейна		25
	- музея		5
	- музыкального зала		5
	- прогулочных площадок		5
	- кабинета изобразительной деятельности		5
	- компьютерного класса, игрового компьютерного комплекса		5
	- кабинета логопеда		5
	- кабинета психолога		5
	- кабинета дефектолога		5

	- кабинета лечебной физкультуры, массажного кабинета, офтальмологического		5
	- зимнего сада, экокомнаты		15
	- сенсорной комнаты		15
(п. 10 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			
11.	Наличие у учреждения лицензии на осуществление медицинской деятельности		15
12.	Наличие на территории учебно-опытного участка (не менее 0,5 га), теплиц, парникового хозяйства, зимнего сада	за каждый вид	20
(п. 12 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			
13.	Наличие на территории собственных, отдельно стоящих зданий (используемых по целевому назначению): котельной (бойлер), очистных и других сооружений, гаражей	за каждый вид	20
(п. 13 в ред. Решения Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			
14.	Наличие на балансе муниципального учреждения действующих автотранспортных средств, используемых для осуществления образовательного процесса	за каждую единицу	10
15.	Площадь одного здания учреждения составляет более 5000 кв. метров		30
(п. 15 введен Решением Челябинской городской Думы от 29.03.2016 N 19/18)			

Приложение №9 к Положению об оплате
и стимулирующих выплатах работников
МБДОУ «ДС № 382 г. Челябинска»

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска
(введены [Решением Челябинской городской Думы от 27.10.2020 N 13/4](#), с учетом [Решения Челябинской городской Думы от 29.10.2024 № 3/111](#) «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»»)

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися <1>:	
1)	за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования	20 %
2)	работу в общеобразовательных учреждениях для обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении	20 %
3)	работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья, обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником)	20 %
4)	работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах	20 %
5)	работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей) педагогическому персоналу	20 %

б)	работу в общеобразовательных учреждениях (классах) при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы педагогическому персоналу	50 - 75 %
7)	работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу	20 %
8)	работу в общеобразовательных учреждениях, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, предоставляющих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации, педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу	20 %
9)	Работу в общеобразовательных учреждениях школах-интернатах педагогическому, административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу	15 %
10)	работу педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования углубленного изучения отдельных учебных предметов (профильное обучение), непосредственно занятым в профильных классах	до 15 %
11)	работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях	15 %
12)	работу с детьми дошкольного возраста в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):	
	воспитателям	3000 рублей
	помощникам воспитателей, младшим воспитателям	1500 рублей
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися <2>:	

1)	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	до 20 %
2)	классное руководство (областной бюджет) <3>	3000 рублей
3)	денежное вознаграждение за классное руководство (федеральный бюджет) <3>	5000 рублей
4)	проверку письменных работ <3>	до 20 %
5)	руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	до 20 %
6)	работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %

<1> 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;

<2> выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ;

<3> выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени

