Приложение № 2
К коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПО
МБДОУ «ДС № 332 г. Челябинска»
_____М.Б. Осипова
«12» 10 2019г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ «ДС № 332 г. Челябинска»
_____Л.В.Кондакова
«12» 10 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 332 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»

2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников (далее по тексту Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 332 г.Челябинска» (далее по тексту МБДОУ ДС) разработано в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016 г. № 26/25 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ ДС 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.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ ДС устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения представительного органа работников.
- настоящего Положения

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. 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 МБДОУ ДС.

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ ДС определяется по профессиональным квалификационным группам в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015 г. № 12/23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Решением Челябинской городской Думы от 22.10.2019г. № 3/15 «О внесении изменений в решени Челябинской Гордской Думы от 26.10.2010г.

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

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

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

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

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:
педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:
учителям - логопедам;
- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю:
музыкальным руководителям;
- за 25 часов педагогической работы в неделю:
- за 30 часов педагогической работы в неделю:
инструкторам по физкультуре, воспитателям групп с ТНР;
- за 36 часов педагогической работы в неделю:
старшим воспитателям, воспитателям, педагогам- психологам социальным педагогам;

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

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

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

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

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

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

3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

$M_{з.пл.}((S_{З.ПЛ.} \times Бн.н/N_{ч.})^{\wedge\wedge} Уком. У СТИМ.) \times Кур.$, где.

M з пл - месячная заработная плата педагогических работников;

S з.пл. - ставка заработной платы;

F_{H} н - фактическая нагрузка в неделю педагогических работников в часах;

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

Уком - выплаты компенсационного характера;

V стам - выплаты стимулирующего характера;

Кур - уральский коэффициент.

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

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

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

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

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

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ ДС применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МБДОУ ДС на условиях внешнего совместительства.

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

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

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

4.5. Почасовая оплата труда сторожам производится исходя из годовой нормы

рабочего времени, согласно приказу Минздравсоцразвития России № 588-н от 13.08.2009г.
Месячная заработная плата сторожа определяется путем умножения размера ставки заработной платы на фактически отработанное время и деления полученного произведения на среднегодовую норму рабочего времени (при 40 часовой рабочей неделе).

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МБДОУ ДС по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5.4. Вопросы установления порядка представления 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 не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).
Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест и составляют 4,8,12 процентов.
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.
При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется. Основание: приказ Минздравсоцразвития России от 31.08.07г. № 569 согласно и.46 «Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

5.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи - 15%.
Размер районного коэффициента определятся в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей) - до 100%,

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

2) доплата за расширение зон обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ до 100%

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

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы - до 100%,

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, привлекшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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

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

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

Производится работникам МБДОУ ДС за специфику работы и рассчитывается в следующих размерах к должностному окладу (ставке заработной платы):

- логопедических пунктах, группах компенсирующей направленности с ТНР- 20%

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

8) доплата председателю профкома 30% от оклада (ст.377 ТК РФ).

6. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- выплаты за работу в учреждении вида
- выплаты за работу с детьми дошкольного возраста
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

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

6.1.1. Выплаты за интенсивность работы:

- за сложность, напряженность

	20	Оперативность в выполнении обязанностей	
Кладовщик	50 30 20	Высокий уровень организации взаимодействия с поставщиками продуктов питания и другими службами МБДОУ ДС Обеспечение качественного питания и выполнения натуральных норм питании Соблюдение сроков сдачи отчетности и оперативной информации;	Ежемесячно, квартал
Повар	100	Обеспечение качественного питания и выполнения натуральных норм питании	Ежемесячно, квартал
Делопроизводитель	50 50	Оперативность в выполнении обязанностей Соблюдение сроков сдачи отчетности и оперативной информации;	Ежемесячно, квартал
Специалист по охране труда	50 50	Оперативность в выполнении обязанностей Соблюдение сроков сдачи отчетности и оперативной информации;	Ежемесячно, квартал
Программист	50 50	Оперативность в выполнении обязанностей Соблюдение сроков сдачи отчетности и оперативной информации;	Ежемесячно, квартал
Контрактный управляющий	50 50	Оперативность в выполнении обязанностей Соблюдение сроков сдачи отчетности и оперативной информации;	Ежемесячно, квартал
Кастелянша	100	Оперативность в выполнении обязанностей	Ежемесячно, квартал
Обслуживающий персонал	100	Оперативность в выполнении обязанностей	Ежемесячно, квартал

6.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ
- за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

Наименование должностей	**Размер надбавки в % к окладу**	**Критерии**	**Периодичность**
Зам.зав. по ВМР	30 20 20 20 10	Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач Высокий уровень организации взаимодействия с педагогами, родителями и детьми Качество выполнения годового плана Разработка и реализация совместных со специалистам творческих, социальных проектов, направленных на развитие МБДОУ Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно, квартал
Зам.зав. по АХР	30 30 20	Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач Обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок Взаимодействие со сторонними организациями по обеспечению лицензионных условий и	Ежемесячно, квартал

	10 10	качества образования Образцовое содержание служебных помещений (сохранность имущества, обновление и ремонт изменение развивающей среды) Высокий уровень исполнительской дисциплины	
Старший воспитатель	40 30 20 10	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательнообразовательного процесса) Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач Высокий уровень организации взаимодействия со специалистами, педагогами и учреждениям Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно, квартал
Г л. бухгалтер	50 30 10 10	Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач Рациональное и экономичное расходование денежных ресурсов Составление анализа и отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности; Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно, квартал
Зам.гл.бухгалтера	30 30 30 10	Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач; Отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности,за составление смет по внебюджету; Рациональное и экономичное расходование денежных ресурсов Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно, квартал
Бухгалтер	30 40 20 10	Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач Рациональное и экономичное расходование денежных ресурсов; Отсутствие нарушений по финансово-хозяйственной деятельности; Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно, квартал
Педагог доп. образования, педагог-психолог, учитель-логопед, муз. работник, инструктор по физкультуре, социальный педагог	30 45 15 10	Высокий уровень организации взаимодействия со специалистами, педагогами и учреждениями Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач Освоение и внедрение проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа МБДОУ у родителей и общественности Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно, квартал
Воспитатель	50 50	Высокий уровень организации взаимодействия с педагогами, родителями и детьми Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения	Ежемесячно, квартал

		к профессиональному долгу	
Мл. воспитатель	50 20 20 10	Образцовое содержание служебного помещения (сохранность имущества, обновление и ремонт, изменение развивающей среды) Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми образовательных мероприятий Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно, квартал
Инструктор по гигиеническому воспитанию	30 30 30 10	Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач Высокий уровень организации взаимодействия с педагогами, родителями и детьми Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно, квартал
Кладовщик	30 40 20 10	Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач Обеспечение качества, разнообразия и сохранности поставляемой продукции Образцовое содержание служебного помещения (сохранность имущества) Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно квартал
Повар	20 20 30 20 10	Образцовое содержание служебного помещения (сохранность имущества) Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами. Отсутствие замечаний по выполнению требований Сан Пин Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно квартал
Делопроизводитель	50 40 10	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу Высокий уровень организации взаимодействия с родителями и другими службами Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно квартал
Специалист по охране труда	50 40 10	Оптимальное обеспечение и контроль за: - выполнением требований надзорных органов; - соблюдением охраны труда; - условий безопасности в образовательном учреждении Своевременное и качественное оформление информации Высокий уровень исполнительской	Ежемесячно, квартал

		дисциплины	
Программист	50 40 10	Своевременное обслуживание компьютерной техники, обновление бухгалтерских программ Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно квартал
Контрактный управляющий	60 30 10	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей финансово-экономической деятельности Проявление инициативы, творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно квартал
Кастелянша	30 30 30 10	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу Своевременность, качество учета и сохранности мягкого инвентаря Отсутствие замечаний по выполнению требований СанПин к содержанию помещения, выполнение графика работы Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно квартал
Обслуживающий персонал	30 30 30 10	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу Образцовое содержание служебного помещения (сохранность имущества) Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции Высокий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно квартал

Ежемесячные выплаты за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливаются приказом заведующего МБДОУ ДС.

6.1.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	**10** **15**
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»,	**10**

«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»	

6.1.5 Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

Воспитателям, учителям-логопедам, музыкальным руководителям, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, педагогам дополнительного образования МБДОУ ДС за стаж работы в образовательных учреждениях устанавливается ежемесячная выплата к окладу пропорционально фактически отработанному времени, но не более, чем на одну ставку, приказом заведующего МБДОУ ДС.

Воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам, педагогам дополнительного образования, младшим воспитателям за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы:	
- от 1 года до 3 лет;	10
- от 3 до 5 лет;	15
- от 5 лет и выше	20

6.1.6 Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников

На основании Решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников, Приказа отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска, Комитета по делам образования города Челябинска о присвоении квалификационной категории, работникам МБДОУ ДС устанавливается ежемесячная выплата по результатам аттестации.

- за I квалификационную категорию	5%
- за высшую квалификационную категорию	10%

работникам МБДОУ ДС за присмотр и уход за детьми в данном учреждении	от 15 до 30%

6.1.8. За работу с детьми дошкольного возраста:

Работающим в МБДОУ ДС воспитателям, младшим воспитателям за работу с детьми производится ежемесячная выплата к заработной плате, которая насчитывается пропорционально отработанного времени.

- воспитателям	1000 рублей
- младшим воспитателям	500 рублей

При замещении временно отсутствующего работника выплата производится замещающему работнику, в том числе работающему по другой основной должности за фактически отработанное время.

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

Основанием для установления выплаты воспитателям, младшим воспитателям является приказ заведующего МБДОУ ДС.

Не предусмотрена выплата старшим воспитателям, не ведущим воспитательскую работу.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), либо в абсолютных размерах.

6.3. Размер выплаты (пи. 6.1.1, 6.1.2) отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременного выполнения заданий, нарушения трудовой дисциплины приказом заведующего МБДОУ ДС.

6.4. Выплаты (пи. 1.1, 6.1.2) могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам в соответствии требованиям, предъявляемым к должности.

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

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

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

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

7. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ МБДОУ ДС

7.1. Премирование работников МБДОУ ДС, вводится в целях усиления материальной заинтересованности, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, закрепления высоко квалифицированных кадров (начисляется в % от оклада, а также в фиксированных суммах).

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

7.2.1. По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год):

- работникам МБДОУ ДС - до 100%;
- младшему обслуживающему персоналу - до 150%

7.2.2. Работники МБДОУ ДС могут премироваться по приказу заведующего в зависимости от суммы экономии ФОТ:

- к юбилейным датам (45, 55, 60 лет);
- по стажу работы в МБДОУ ДС (25, 35 лет);
- в честь праздников, узаконенных государством;
- по итогам готовности МБДОУ ДС к новому учебному году;
- за подготовку к летнему оздоровительному сезону;
- за участие в общественной жизни МБДОУ ДС;
- за участие в смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях (призовые места).

7.2.3. Работники МБДОУ ДС могут премироваться в размере должностного оклада:

- по случаю ухода на заслуженный отдых (55 лет, 60 лет).

7.2.4. Ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, реализующим программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.

Ежеквартальная премия выплачивается при условии выполнения в полном объеме плановых показателей в размере 30% тарифной ставки:

- плановых показателей функционирования;
- показатель заболеваемости;

1	Функционирование	-если фактическое функционирование равно плану или больше планового - если фактическое функционирование меньше планового *(д/дн за месяц / на списочный состав) плановый показатель определен Управлением Образования г. Челябинска*	10 баллов 0 баллов
2.	Выполнение плана по детодням	- если фактическое выполнение равно плану или больше планового - если фактическое выполнение меньше планового	10 баллов 0 баллов
3	Проведение профилактических и оздоровительных мероприятий	- если заболеваемость на 1 ребенка равна 0 - если заболеваемость на 1 ребенка больше 0 *(дни забоя, / на списоч. состав)*	10 баллов 0 баллов

Выполнение показателей премирования определяется персонально по каждой группе МБДОУ ДС. Выплата премии производится один раз в квартал, в месяце, следующем за отчетным периодом. Премия работникам начисляется на должностной оклад за фактически отработанное время.

7.3. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по МДОУ ДС в пределах ФОТ.

7.4. Дополнительными условиями премирования при выполнении основных показателей является:

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- отсутствие нарушений правил техники безопасности, правил пожарной безопасности;
- отсутствие дисциплинарного взыскания.

7.5.При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств заведующий МБДОУ ДС приостанавливает, уменьшает или отменяет выплату стимулирующих надбавок, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

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

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

8.2. Должностной оклад заведующего МБДОУ ДС определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу МБДОУ ДС, в пределах установленного фонда оплаты труда.

8.3. Соотношение должностного оклада заведующего МБДОУ ДС к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу МБДОУ ДС , (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений.

8.4. Группа по оплате труда заведующего МБДОУ ДС устанавливается на основе оценки сложности руководства учреждением по объемным показателям.

8.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МБДОУ ДС приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» и закрепляются в трудовом договоре.

8.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МБДОУ ДС приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с Решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015 № 12/23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, представляемой муниципальным бюджетным 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.

8.7. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

8.8. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ ДС устанавливаются заведующим МБДОУ ДС в соответствии с настоящим Положением и закрепляются в трудовом договоре.

8.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МБДОУ ДС устанавливаются заведующим МБДОУ ДС с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

8.10. Выплаты стимулирующего характера заместителей заведующего и главного бухгалтера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда казенных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, представляемой муниципальным бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

9. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ЗАВЕДУЮЩЕГО МБДОУ

9.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ ДС (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ ДС.

9.2. К основному персоналу МБДОУ ДС относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу учреждения, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

9.3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего МБДОУ ДС.

При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

9.4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада заведующего МБДОУ ДС.

9.5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

9.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день

месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

9.7. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

9.8. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

10. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МБДОУ

10.1. К материальной помощи относится единовременная выплата, предоставляемая по личному заявлению работника.

Материальная помощь выплачивается в размере от 500 руб., но не более двух должностных окладов на каждого работника в год.

10.2. Материальная помощь работникам МБДОУ ДС оказывается на:

- оздоровление к отпуску;
- приобретение дорогостоящих лекарств;
- прохождение глубокого медицинского осмотра;
- стационарное лечение;
- оздоровление;
- похороны близких родственников (мужа, жены, детей, родителей);
- в связи со стихийными бедствиями: пожаром, похищением, увечьем;
- а также в других экстренных случаях, не предусмотренных данным положением по согласованию с профсоюзным комитетом.

10.3. При увольнении работника вопрос о выплате материальной помощи решается в индивидуальном порядке администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ ДС.

10.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ ДС на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ ДС.

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

- похороны близких родственников;
- все остальные случаи.

10.6. Решение об оказании материальной помощи заведующему МБДОУ принимается должностным лицом отраслевого органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего по согласованию с представительным органом работников.

11.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1.Положение принимается трудовым коллективом МБДОУ ДС большинством голосов и вступает в силу со дня подписания.

11.2.По представлению руководителя МБДОУ ДС в Положение могут вноситься изменения, которые утверждаются на собрании трудового коллектива.

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