

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 476 г. Челябинска»

454003, г. Челябинск, пр. Победы, 335-Б, ИНН 7447032100, КПП 744701001, ОГРН  
1027402333265, ОКПО 369196588  
тел. 795-56-39, тел/факс 795-56-41 E-mail: mdou\_476chel@mail.ru

**ПРИНЯТО:**

Заседанием  
общего собрания  
коллектива  
МАДОУ «ДС № 476  
г. Челябинска»  
№ 4 от " 24 "ноября 2021г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом № 62 от 24.11.2021г.  
Заведующий  Р.А. Масагутова



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК  
МАДОУ «ДС № 476  
г. Челябинска»  
 Е.В. Шерстобитова



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работникам**

**Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения «Детского сада №476 г. Челябинска»**

г. Челябинск. 2021г.

## **I. Общие положения**

1 Положение об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (номах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 N 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» и решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020г. N 14/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»».

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска», учредителем которых является Комитет по делам образования города Челябинска.

3. Заработная плата работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Система оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» 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.

5. Система оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» устанавливается с учетом:

- 1). единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- 2). единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3). государственных гарантий по оплате труда;
- 4). перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5). перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6). настоящего Положения;
- 7). мнения представительного органа работников.

6. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника указываются в трудовом договоре.

7. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работникам МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска».

## **II. Основные условия оплаты труда**

8. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» определяется по профессиональным квалификационным группам в соответствии с приложением 1- 10 к настоящему Положению.

9. 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. Должностные оклады Заместителя заведующего по УВР устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада заведующей Учреждения, должностные оклады заместителя заведующего по АХР и главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждения.

10. 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.

11. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

12. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалифицированной группой, оклад устанавливается по решению

руководителя по 4 квалификационному уровню «Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня» определяется в соответствии с [приложением 5](#) к настоящему Положению.

13. Месячная заработная плата работника МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска», 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**

14. Месячная заработная плата педагогических работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска», 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 работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$\text{Мз.пл.} = ((\text{Сз.пл.} \times \text{Фн.н.} / \text{Нч.}) + \text{Vком.} + \text{Vстим.}) \times \text{Кур.},$$
 где:

Мз.пл. - месячная заработная плата педагогического работника;

Сз.пл. - ставка заработной платы;

Фн.н. - фактическая нагрузка в неделю в часах;

Нч. - норма часов педагогической работы в неделю;

Vком. - выплаты компенсационного характера;

Vстим. - выплаты стимулирующего характера;

Кур. - уральский коэффициент.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

16. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определено приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.»;

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников и раскрыто в приложении .

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.

19. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

20. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска», привлекаемых для педагогической работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

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

22. 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).

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

24. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются настоящим Положением и отражаются в трудовых договорах работников.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

26. Порядок предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 10, 12 процентов.

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

МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

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, премии.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с [Постановлением](#) Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они установлены, на Урале:

- уральский коэффициент – 15%.

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, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

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

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с [Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

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.

Производится работникам МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» за специфику работы в отдельных учреждениях, группах и с отдельными воспитанниками, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для воспитанников с тяжелыми нарушениями речи, нуждающихся в длительном лечении - 20 %;
- специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - 20 %.

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

(пп. 7 в ред. [Решения](#) Челябинской городской Думы от 22.02.2011 №22/22)



## **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 непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (Приложение 9);
- премиальные выплаты к юбилейным и праздничным датам;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска», конкретизируются настоящим Положением в приложении 6 (перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам муниципального учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения) и отражаются в трудовых договорах работников.

Коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» содержат качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.

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 (приложение 7-8).

32. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска», в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящий доход деятельности.

33. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, 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.

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

35. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, 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**

36. Штатное расписание МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» утверждается заведующей ДОУ и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 №1 "Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

37. Фонд оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» на выплаты стимулирующего характера по согласованию с должностным лицом отраслевого

(функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

38. Из фонда оплаты труда учреждения работникам МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

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

39. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующая МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

40. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующая МАДОУ «ДС № 476 г. Челябинска» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

*Приложение № 1*

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых  
профессий рабочих**

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

<b>Квалификацион ный уровень</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
1 квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>уборщик территории; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, подсобный</i>	4646

	<i>рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик территории, оператор хлораторной установки, рабочий по обслуживанию бассейна, кладовщик, кастелянша</i>	
--	--	--

**Профессиональная квалификационная группа**  
**«Общепромышленные, профессии рабочих второго уровня»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих <i>повар;</i>	5234

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должностей служащих первого уровня»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	<i>Делопроизводитель</i>	5177

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

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
3 квалификационный уровень	<i>Шеф-повар</i>	6580

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих третьего уровня»**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	<i>Специалист по охране труда и технике безопасности, программист, специалист по кадрам.</i>	7064
4 квалификационный уровень	<i>Ведущий бухгалтер</i>	8229

**Профессиональные квалификационные группы**  
**должностей образования**

***Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня***

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	<i>Помощник воспитателя</i>	6228

***Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня***

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	<i>Младший воспитатель</i>	6465

***Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников***

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
1 квалификационный уровень	<i>инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель</i>	9600
3 квалификационный уровень	<i>воспитатель; педагог-психолог.</i>	12800
4 квалификационный уровень	<i>учитель-логопед, старший воспитатель</i>	15100

**Профессиональные квалификационные группы**  
**должностей медицинских работников**

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

<b>Квалификационн ый уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (руб.)</b>
1 квалификационны й уровень	<i>инструктор по гигиеническому воспитанию</i>	5500

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

<b>Уровень квалификации</b>	<b>Должность</b>	<b>Новая редакция (руб.)</b>
5 квалификационный уровень	<i>Контрактный управляющий</i>	7054

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,  
занятых на важных и ответственных работах в МАДОУ ДС №476 г. Челябинска**

№ п/п	Наименование профессии
1.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности



**Перечень, размеры и порядок  
определения выплат стимулирующего характера,  
установленных работникам МАДОУ ДС №476 г. Челябинска,  
подведомственного Комитету по делам образования  
города Челябинска**

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень выплат стимулирующего характера</b>	<b>Размеры выплат (% от оклада или фиксируемая сумма)</b>
<b>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:</b>		
1.	За сложность, напряженность	до 100
2.	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
3.	За работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20
<b>2. Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100
<b>3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания</b>		
1.	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 15
2.	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - "Заслуженный мастер спорта"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации"	5,10
<b>4. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет &lt;3&gt;</b>		
1.	Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по лечебной физкультуре, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам педагогам дополнительного образования за стаж работы в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше.	10 15 20

	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли при стаже работы: - от 5 года до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше.	10 15 20
	Оплата воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям, медицинским работникам за контроль, воспитание и обучение детей-инвалидов в дошкольных учреждениях согласно выделенным ассигнованиям.	<*>
<b>5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников</b>		
1.	Педагогическим работникам: - за II квалификационную категорию - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	1% 2% 3%
2.	Работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях . Работникам филиалов, структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, за уход и присмотр за детьми дошкольного возраста в данных учреждениях.	15-30  15
3.	За работу с детьми дошкольного возраста: - воспитателям - помощникам воспитателя, младшим воспитателям	1000,00 руб. <*> 500,00 руб. <*>
<b>6. Премияльные выплаты по итогам работы</b>		
1.	По итогам работы за отчетный период	до 100
2.	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 150
3.	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, 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	30
4.	Единовременная премия к юбилейным датам (50,55,60,65,70,75,80лет )	3000

5.	Единовременная премия к праздничным датам (8 марта, 23 февраля, день дошкольного работника)	До 100%
8. Выплаты за временно отсутствующего работника.		
1.	Всем сотрудникам ДОУ(за исключением педагогического персонала) из расчета не менее МРОТа.	100%
2.	Педагогическим работникам с учетом всех доплат кроме выслуги лет.	100%

**Примечания:**

<\*> Выплаты производятся за счет средств вышестоящего бюджета, в порядке и на условиях, определенных нормативными документами Правительства Челябинской области.

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

<2> Личный вклад - высокий уровень деятельности в ходе выполнения работником своих обязанностей. Проявляется в точных, безошибочных действиях работника, в творческом использовании и применении им своей подготовленности. Внутренней основой профессионального мастерства работника является система знаний, навыков, умений, качеств, отвечающая профессии, ее целям и задачам. Профессиональные знания работника характеризуются осмысленностью, широтой, прочностью, гибкостью, глубиной, готовностью к правильному использованию их при изменении ситуаций трудовой деятельности.

<3> Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

Если работник принят в учреждение по основной занимаемой должности на ставку больше или меньше установленной продолжительности времени (нормы часов) за ставку по занимаемой должности, выплаты, установленные пунктами 3, 5, производятся пропорционально фактически отработанному времени.

<4> Выплата премий производится в сроки выплаты заработной платы.

**Качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты заместителям заведующей ДОУ**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	<i><b>Заместитель заведующей по УВР</b></i>	
1)	<i><b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%</b></i>	
	Результативное участие в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• районных</li> <li>• городских</li> <li>• областных</li> </ul>	5-20%
	Участие в инновационной и научной методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ дошкольного воспитания, стабильности и рост качества обучения	20-50 %
	Публикация научно-практической деятельности в СМИ	15-30%
2)	<b>Выплаты за качество выполняемых работ до 100% (за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)</b>	
1)	Качественное и своевременное выполнение основных показателей деятельности ДОУ	10-50%
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга образовательного процесса)	10%
	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении учреждения (методический совет, педсовет, родительский комитет и т.д.)	5-15%
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников МДОУ	5-30 %
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5-30%
	Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства	10-30%
	Обеспечение строго соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками МДОУ	5%
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей воспитанников), сотрудников по поводу конфликтных ситуации, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5%
	Разработка учебных программ и методических пособий	10%
	Выступление педагогов на различных профессиональных форумах, семинаров, конференций	10%
	Разработка проектов и программ по усовершенствованию образовательного процесса	15 %

	Внедрение инновационных и информационных технологий в управление и образовательный процесс ДОУ	20%
	Участие педагогического коллектива ДОУ в мероприятиях района, города, региона и РФ	10-30%
	Активная работа с общественными, спортивными и творческими организациями	10%
	Высокий уровень организации и проведения методических мероприятий разных уровней на базе ДОУ (района, города, региона и РФ)	50%
2.	<b><i>Заместитель заведующей по АХР, специалист по охране труда и технике безопасности.</i></b>	
1)	<b><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%</i></b>	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в МАДОУ	40%
	Своевременная подготовка МАДОУ к новому учебному году и зимнему сезону	20%
	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем, оборудованием ОП ДОУ и соблюдение исправной работы всего технологического и электрооборудования	20%
	Высокая исполнительская дисциплина (своевременная подача сведений в контролирующие и обслуживающие организации, заключение договоров на обслуживание ДОУ, качественное ведение технической, хозяйственной документации, своевременность и качество оформления документации)	20%
2)	<b><i>Выплаты за качество выполняемых работ до 100% (за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)</i></b>	
	Обеспечение выполнения условий пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических условий помещениях в МДОУ	10%
	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охрана труда	10%
	Своевременное заключение договоров	10%
	Обеспечение строго соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности МОП	5%
	Укрепление и сохранность материально-технической базы МДОУ	10 %
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	20 %
	Осуществление качественного контроля за работой МОП	20 %
	Отсутствие больничных листов у работников	10 %
3.	<b><i>Главный бухгалтер</i></b>	
1)	<b><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%</i></b>	
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	15%
	Внедрение рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета	10%

	Обеспечение целевого использования бюджетных средств в оцениваемом периоде	25%
2)	<b>Выплаты за качество выполняемых работ до 100%(за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)</b>	
	Своевременное и качественное исполнение календарного финансово плана, внедрение инновационных программ.	10%
	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	10%
	Качественное ведение документации	10%
	Высокая эффективность по обеспечению строго соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы расходов и доходов	10%
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей воспитанников), сотрудников по поводу конфликтных ситуации, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10%
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10%
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	10%
	Соблюдение установленных лимитов на потребление тепло-энергоносителей	10%
	Ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности МДОУ	20%

**Качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты для учебно-воспитательного и прочего персонала**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	<b><i>Инструктор по гигиеническому воспитанию</i></b>	
1)	<b><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%</i></b>	
	Разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля за оздоровлением детей	25-35 %
	Внедрение программ оздоровления воспитанников, привлечение к оздоровлению воспитанников родителей (законных представителей), участие в соревнованиях.	25%
	Высокий уровень организации работы по оздоровлению и физическому развитию дошкольников, низкий уровень заболеваемости воспитанников.	30-50%
	Выполнение плана функционирования ДОУ	10-30%
	Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)	30-50%
	Своевременность и качество оформления документации.	20%
2).	<b><i>Выплаты за качество выполняемых работ до 100% (за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)</i></b>	
	Строгое соблюдение санитарных эпидемиологических норм	10 %
	Проведение просветительской работы с персоналом ДОУ по соблюдению требований СанПин	10-30%
	Динамика снижения заболеваемости детей, качественное проведение оздоровительных мероприятий	20-50%
	Качественное ведение документации, внедрение инновационных технологий	20%
	Сохранение и укрепление здоровья детей,	40-50%

	обеспечение контроля за организацией питания детей в соответствии с требованиями	
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей воспитанников), сотрудников по поводу конфликтных ситуации, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10%
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10%
	Осуществление контроля за качеством работы работников пищеблока, МОП, ПП	10-30%
2.	<b>Воспитатели, учителя-логопеды, педагоги-психологи и другие педагогические работники</b>	
1)	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%</b>	
	Официально установленные достижения в инновационной деятельности, в исследовательской работе (разработка и внедрение авторских программ дошкольного воспитания), стабильность и рост качества воспитания и обучения детей, публикации научно-практической деятельности из опыта работы	25-50%
	Проведение методических мероприятий (мастер-классов и т.д.), конкурсов профессионального мастерства: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне ДОУ</li> <li>• на уровне района</li> <li>• на уровне города</li> </ul>	10-30%
	Качественная разработка авторских программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых информационных технологий	25-50%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, выполнение рекомендаций, требований реализуемой программы, проявление инициативы при замене временно отсутствующих педагогических работников)	25%
	Осуществление руководства профессиональными объединениями ДОУ, творческими лабораториями	20-30%
2.	<b>Выплаты за качество выполняемых работ до 100% (за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)</b>	
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	10%
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей воспитанников) на работу педагогов	10%
	Высокий уровень ведения установленной документации (номенклатуры дел)	10-20%



	Позитивная динамика состояния здоровья воспитанников	50%
	Образцовое содержание групп, залов, кабинетов, строгое соблюдение требований СанПиНа	10-30 %
	Качественная реализация технологии создания, развития и использования развивающей среды в группах в соответствии с установленными нормами. Совершенствование профессионального мастерства, повышение уровня квалификации.	15-30%
	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства	15 %
	Отсутствие больничных листов у педагогических работников	10 %
3.	<b>Младший обслуживающий персонал:</b>	
1)	<b><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%</i></b>	
	Качественный уровень участия в образовательном процессе и выполнении особо важных поручений	25-50%
	Инициативность при замене временно отсутствующего МОП	20%
	Отсутствие больничных листов у работников	10%
	Проявление ответственного отношения к выполнению должностных обязанностей	20%
	Сохранность имущества и товароматериальных ценностей ДОУ	10%
2)	<b><i>Выплаты за качество выполняемых работ до 100% (за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)</i></b>	
	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение требований СанПиНа	50%
	Высокий уровень работы с детьми по формированию культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания, в реализации социально-игровых проектов в качестве ассистента воспитателя	20-50%
	Оперативность в выполнении заявок по устранению технических неполадок оборудования, обеспечение бесперебойной и безопасной работы технологического и электрооборудования	50%
	Содержание участков, территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	30-50%
	Высокий уровень в выполнении требований по эксплуатации и охране помещений и	30%

	оборудования ДОУ.	
	Отсутствие жалоб со стороны персонала учреждения	10%
4.	<b>Работники пищеблока</b>	
1)	<b><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%</i></b>	
	Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин, повышение уровня понимания самооценности собственного здоровья.	20%
	Качество приготовления пищи.	30%
	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризации.	20%
	Приготовление дополнительных блюд для детей аллергодерматозных	20-50%
2)	<b><i>Выплаты за качество выполняемых работ до 100% (за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)</i></b>	
	Строгое соблюдение технологии приготовления блюд	25%
	Выполнение требований СанПин по содержанию пищеблока и соблюдению норм питания детей	25%
	Проведение контроля за качеством питания детей в группах по определению уровня отношения детей к вкусовым качествам пищи, учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей	10-20%
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	25%
	Своевременное и качественное заключение договоров поставки продуктов питания, осуществление контроля за качеством поставляемых продуктов питания	20%
5.	<b>Технические исполнители (уборщик служебных помещений, сторож, уборщик территории)</b>	
1)	<b><i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%</i></b>	
	Проведение генеральных уборок отличного качества	10-20%

	Отсутствие нарушений по результатам проверок санитарного состояния помещений.	20-50%
	Активное участие в общественной жизни ДООУ	30%
	Повышение уровня понимания работниками самооценки (организация восприятия объектов, достоинство профессии)	20%
	Отсутствие обращений родителей и сотрудников по поводу качества содержания помещений и материальных ценностей	30%
1)	<b>Выплаты за качество выполняемых работ до 100%</b> <b>(за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)</b>	
	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения ДООУ	50%
	Сохранность оборудования и предметов длительного пользования	15%
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	15%
	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования с целью профилактики и предотвращения аварийных ситуаций	20%
6.	<b>Учебно-вспомогательный персонал (Ведущий бухгалтер, программист, специалист по кадрам, делопроизводитель)</b>	
1)	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%</b>	
	Качественное ведение документации; Высокий уровень организации мероприятий и культуры рабочего места в соответствии с современными требованиями	20%
	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранению материальных ценностей	10%
	Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников по поводу оказания качества профессиональных услуг.	10%

	Выполнение отдельных служебных поручений непосредственного руководителя	30%
	Официально установленные достижения в работе (акты по итогам контроля, проверок, отсутствие предписаний)	20%
	Отсутствие больничных листов	10%
2)	<b>Выплаты за качество выполняемых работ до 100%(за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)</b>	
	Разработка и внедрение новых программ, инструкций, уставов и положений.	20%
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	10%
	Выполнение работ по ведению бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций.	10%
	За выполнение работ по формированию, ведению и хранению, передачи данных бухгалтерской информации и электронного документооборота.	10%
	Внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных.	10%
	Высокий уровень выполнения особо важных заданий	20%
	Качественное ведение документации, своевременная отчетность	20%
7.	<b>Обслуживающий персонал (Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды)</b>	
1)	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100%</b>	
	Содержание складов белья в соответствии с СанПин	10-30%
	Проявление ответственного отношения к выполнению должностных обязанностей, отсутствие больничных листов	20%

	Отсутствие обращений родителей и сотрудников по поводу качества содержания помещений и материальных ценностей	10-20%
2)	<b>Выплаты за качество выполняемых работ до 100%</b> <b>(за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения)</b>	
	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	15-20%
	Высокий уровень в выполнении требований по эксплуатации и охране помещений и оборудования ДОУ	10-30%
	Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризации	20-50%

**Премияльные выплаты по итогам работы до 100% для всех работников**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
Премия по итогам работы до 100%		
1	По итогам работы за месяц ,квартал, учебный год, календарный год	20 -100%
2	За высокие результаты участия в методических, организационно-педагогических, конкурсных мероприятиях	25-50%
3	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30%
4	Единовременная премия педагогическим работникам за высокие достижения в педагогической деятельности по итогам учебного года	20-100%

**Перечень должностей, которым положены компенсационные выплаты за вредные условия труда ( по результатам аттестации рабочих мест)**

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень должностей</b>	<b>Рекомендуемые размеры выплат (% от оклада )</b>
1.	Младший воспитатель	<b>10%</b>
2.	Помощник воспитателя	<b>10%</b>
3.	Инструктор по плаванию	<b>10%</b>
4.	Медицинская сестра бассейна	<b>10%</b>
5.	Шеф-повар	<b>12%</b>
6.	Повар	<b>12%</b>
7.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	<b>12%</b>
8.	Подсобный рабочий	<b>12%</b>
9.	Уборщик производственных и служебных помещений	<b>10%</b>
10.	Уборщик территории	<b>10%</b>

Пропитровано, прогумеровано

И скреплено печатью на

132 листах

Заседающий МАДОУ  
И. А. Масалугтова





