

Согласовано:

Председатель Профкома

МБДОУ «ДС № 458 г. Челябинска»

Т.А. Макарова

Протокол № 204 от 24.11.2021 г.

Утверждено:

Заведующий

МБДОУ «ДС № 458 г. Челябинска»

И.В. Черменинова

Приказ № 394 от 24.11.2021 г.

Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 458 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 458 г. Челябинска» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 г. № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 24.06.2014г. № 52/17 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015г. № 12/23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 29.03.2016г. № 19/18 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 29.11.2016г. № 26/25 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018г. № 38/22 «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 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 27.10.2020 № 13/4 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 24.11.2020 № 14/18 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», решением Челябинской городской Думы от 23.11.2021 № 24/9 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска» Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Трудовым Законодательством, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного

самоуправления, регулируемыми вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников МБДОУ, 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.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ 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;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год.

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

5. Заработная плата работников МБДОУ (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.

6. 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.

7. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования.

8. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из ассигнований муниципального бюджета.

II. Основные условия оплаты труда

9. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 - 4 к настоящему Положению.

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 работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

12. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу,

предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – старшему воспитателю, педагогу-психологу, социальному педагогу;

2) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы:

18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования.

3) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю – учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям

25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии;

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре

36 часов в неделю – воспитателям.

4) сторожам ведется суммированный учет рабочего времени отчетный период один год.

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

III. Порядок исчисления заработной платы

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

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

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата педагогического работника;

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

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю педагогического работника в часах;

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

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

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

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

16. 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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 ежемесячно 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 МБДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

20. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников

положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов.

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

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

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

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

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением 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» и составляет 1,15.

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

К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего времени дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата 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.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего времени дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата 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.

Дополнительная работа работников как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который устанавливается, определяются 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:

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

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5) доплата за работу в ночное время.

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

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

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

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

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим пунктом;

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложение 5).

Включает в себя:

- выплаты за особенности и специфику работы в группах и с отдельными воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается как основным работникам, так и по совместительству на всю фактическую нагрузку работника, а также при замещении воспитателей на специальных (коррекционных) группах за фактические часы замещения и при замещении младших воспитателей на специальных (коррекционных) группах за фактически отработанное время (при

условии, что замещающий протарифицирован на специальной (коррекционной) группе) в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), фактически отработанное время:

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в образовательных учреждениях осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования – 20%

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

- за работу с отдельным обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником) – до 20%

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

- за работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным образовательным программам, работникам, непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах - 20 %;

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

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

Основанием для установления выплаты к тарифной ставке (окладу) работникам учреждения является Устав муниципального дошкольного образовательного учреждения.

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

- за работу с детьми дошкольного возраста муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):

Выплата за работу с детьми дошкольного возраста в муниципальном учреждении осуществляется по основной занимаемой должности на одну ставку в размере:

- воспитателям 1000 рублей.

- младшим воспитателям 500 рублей.

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

При замещении временно отсутствующего воспитателя выплата выплачивается замещающему работнику за фактически отработанные часы.

- Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися:

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

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

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

VI. Виды выплат стимулирующего характера

31. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

4) выплаты за стаж работы, выслугу лет;

5) премиальные выплаты;

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

32. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, разделом VI и приложениями 6, 7 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

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 (приложение 6).

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

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

33. 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, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

34. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за сложность, напряженность;
- за выполнение особо важных (срочных) работ.

Выплата за сложность, напряженность устанавливается работникам учреждения, выполнение обязанностей которых связано с решением задач, требующих высокого уровня профессиональной подготовки с учетом сложности и напряженности выполняемой работы при наличии ФОТ по показателям согласно приложению 6.

Выплата за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается работнику, выполняющему в срочном порядке задания, имеющие важное значение для ДООУ, требующие высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда при наличии ФОТ по показателям согласно приложению 6. Надбавка устанавливается на срок проведения указанных работ.

35. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

Выплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается работникам учреждения в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, работ при наличии ФОТ по показателям согласно приложению 6.

36. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Выплата за стаж работы устанавливается педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования, (филиалов, структурных подразделений учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за стаж работы в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, при стаже работы в данных должностях:

- от 1 года до 3 лет 10% от оклада;
- от 3 до 5 лет 15% от оклада;
- от 5 лет и выше 20% от оклада.

Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях: время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы для выплаты надбавки педагогическим работникам устанавливается на начало каждого учебного года комиссией по исчислению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем. Выплата надбавки производится на основании долгосрочного приказа руководителя, действующего с 1 сентября по 31 декабря и с 01 января до 31 августа. Для вновь принятых работников надбавка устанавливается с даты принятия на работу.

37. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:

- выплата педагогическим работникам:
- за II квалификационную категорию до 10% от оклада;
- за I квалификационную категорию до 20% от оклада;
- за высшую квалификационную категорию до 30% от оклада.

Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

38. Премииальные выплаты:

- премия по итогам работы за отчетный период;
- премия по итогам работы за месяц, квартал, годовая;
- единовременные премии.

Премия по итогам работы за отчетный период устанавливается всем работникам, в том числе совместителям, по итогам работы за месяц, квартал, год по показателям согласно приложению № 6 в пределах утвержденного ФОТ.

Ежеквартальная премия выплачивается воспитателям, младшим воспитателям, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням

функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.

Выплата единовременных премий может производиться к юбилейным датам, к государственным, профессиональным и международным праздникам от оклада согласно приложению 6.

Выплата премий производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Выплата премии по итогам работы за месяц производится в процентном выражении от оклада либо в абсолютных размерах за фактически отработанное время. Премии по итогам работы за квартал, год, единовременные премии выплачиваются в процентном выражении от оклада либо в абсолютных размерах без учета фактически отработанного времени. Премии включаются в средний заработок для оплаты ежегодного отпуска и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Размер премии определяется по каждому работнику приказом заведующего.

39. 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, предоставляемой автономным и 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.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

40. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

42. Оценка сложности труда руководителей учреждений, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждениями приведены в приложении 7 к настоящему Положению и устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска

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

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

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

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

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

45. Размер должностного оклада заведующего МБДОУ по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V

Дошкольные образовательные учреждения	40663	38200	35612	30561	27972
---------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

46. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом раздела VII настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

47. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом приложения 7 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления 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, предоставляемой автономным и 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.

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

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

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

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

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

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

53. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главных бухгалтеров 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, 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.

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, предоставляемой муниципальным учреждением на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

54. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за выполнение особо важных (срочных) работ.

Надбавка за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения на срок их проведения при наличии ФОТ по показателям согласно приложению 7.

55. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

Надбавка за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения при наличии ФОТ по показателям согласно приложению 7.

56. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру в пределах утвержденного ФОТ по показателям согласно приложению 7.

57. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главных бухгалтеров 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, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказания муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

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, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказания муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц

осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

VIII. Заключительные положения

58. Штатное расписание МБДОУ утверждается заведующим МБДОУ и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц 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».

59. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставляемых муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнение работ), объемов средств, централизованных главным распорядителем средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплату стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, в установленном порядке могут направляться на выплаты стимулирующего характера в казенных учреждениях после принятия правового акта Администрации города, в бюджетных и автономных учреждениях – после внесения изменений в расчет нормативных затрат.

Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

60. Из фонда оплаты труда учреждения работникам муниципального учреждения 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 правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

61. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников (Приложение 8).

62. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя по согласованию с представительным органом работников.

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

64. Установить сроки выплаты заработной платы 12 (расчет) и 27 (аванс) число.

65. Выплату заработной платы за первую половину месяца производить в размере 40% от МРОТ, с учетом отработанного времени.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих¹

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; прачка; подсобный рабочий	4646

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	5234
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	6228
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6580
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7641

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих²

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	5177

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	5878
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	6116
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.	6580

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; юрист-консульт.	7054
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7403
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7754

² Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8229
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8930

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования³

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	Помощник воспитателя	6228

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6465

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	9600
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; воспитатель ИЗО, педагог-психолог.	12800
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

³ Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников⁴

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	5500

⁴ Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

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

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7054
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7403
7 квалификационный уровень	Контрактный управляющий; ведущий специалист	7754
8 квалификационный уровень	Ведущий специалист	8229

Примечание: должности установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, порядок
определения выплат компенсационного характера, устанавливаемых работникам
МБДОУ «ДС № 458 г. Челябинска»

Перечень надбавок и доплат компенсационного характера	Размер выплат (% от оклада)
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
- на работах с вредными условиями труда доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.	4, 8, 12%
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
- районный коэффициент	15%
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных *	
- доплата за совмещение профессий;	до 100%
- доплата за расширение зон обслуживания;	до 100%
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;	до 100%
- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;	двойная часовая ставка
- доплата за работу в ночное время;	35%
- доплата за работу в образовательных учреждениях осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования;	20%
- доплата за работу с отдельными обучающимся (воспитанником) с ограниченными возможностями здоровья обучающегося (воспитанника) по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам непосредственно занятым с отдельным обучающимся (воспитанником);	до 20%
- доплата за работу в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам непосредственно занятым в коррекционных классах, коррекционных (комбинированных) группах;	20%
- доплата за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования) за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях;	15%
- доплата за работу с детьми дошкольного возраста муниципальных дошкольных образовательных учреждений (филиалах, структурных подразделениях образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования):	

Воспитателям	1000 рублей
Помощникам воспитателей, младшим воспитателям	500 рублей
Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися **	
- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад.

* выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени;

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

№ п/п	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)																	Периодичность выплат					
	УВП										МОП								АУП				
	педагогический персонал	младший воспит-ль	помощник воспит-ля	бухгалтер	зам.гл.бухгалтера	контрактный управляющий	специалист по кадрам	инженер-программист	инструктор по гит. восп.	кастелянка	клавовщик	работчик по КОЗ	подсобный рабочий	повар	шеф-повар	столов, вахтер	работчик по стирке и ремонту спец.одежды		уборщик-территории	уборщик служебных помещений	художник	гл.бухгалтер	зам.зав. по АХР
1.1.19	Обеспечение качественного питания и выполнения натуральных норм питания																	ежемесячно					
1.1.20	Своевременная смена белья согласно установленного графика																	ежемесячно					
1.1.21	За погрузочно-разгрузочные работы																	ежемесячно					
1.1.22	Анализ заболеваемости																	ежемесячно					
1.2	за выполнение особо важных (срочных) работ																	ежемесячно					
1.2.1	За отзывчивость на нужды производства																	до 50%					
1.2.2	За участие в общественных мероприятиях																	по результатам выполненных мероприятий					
2. Выплаты за качество выполняемых работ																							
2.1	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения:																	до 100%					
2.1.1	Проявление инициативы творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач																	ежемесячно					
2.1.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документация, организация своевременной родительской платы)																	ежемесячно					
2.1.3	Образовую содержание служебного помещения (сохранность имущества, обновление и ремонт, изменение развивающей среды и пополнение дидактического материала)																	ежемесячно					
2.1.4	Участие в планировании и разработке развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (специалисты, воспитатели спец. групп)																	ежемесячно					
2.1.5	Выявление и обследование условий жизни неорганизованных детей (соц.педагог)																	ежемесячно					
2.1.6	Осуществление социального мониторинга семей воспитанников (социальный педагог)																	ежемесячно					

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)																		Периодичность выплат			
		УВП						МОП						АУП									
		педагогический персонал	младший воспит-ль, помощник воспит-ля	бухгалтер, зам.гл.бухгалтера	контрактный управляющий	специалист по кадрам	инженер-программист	инструктор по тип. восп.	кастелянша	кладовщик	рабочий по КОЗ	подсобный рабочий	повар	шеф-повар	сторож, вахтер	рабочий по стирке и ремонту спец.одежды	уборщик-территории	уборщик служебных помещений	художник		гл.бухгалтер	зам.зав. по АХР	зам.зав. по УВР
6.1.5	Создание условий для детской деятельности на участие	20%																		ежеквартально			
6.1.6	Наличие благодарностей в письменном виде от родителей, коллег или вышестоящих организаций	30%д либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																	ежеквартально				
6.1.7	По итогам готовности к новому учебному году	до 20% либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																	3 квартал				
6.1.8	За высокие показатели по итогам квартала	до 100% либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																	ежеквартально				
6.1.9	Соблюдение сроков, порядка и достоверности представления квартальной отчетности	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	ежеквартально
6.1.9	Премия по итогам работы за год:	до 100% либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																					
6.1.10	Высокие показатели по итогам года	в пределах оклада																					
6.1.11	Отсутствие больничных листов по итогам календарного года	до 100% либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																	ежегодно				
6.1.12	Соблюдение сроков, порядка и достоверности представления годовой отчетности	25%																	ежегодно				
6.2	Единовременная премия:	до 100% либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																	ежегодно				
6.2.1	к юбилейным датам ³	в пределах оклада																					
6.2.2	к государственному, профессиональным и международным праздникам	до 100% либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																	по факту				
6.2.3	за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ	до 100% либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																	по факту				
6.2.4	за активное участие в работе профсоюза	до 100% либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																	по факту				
6.2.5	ко дню профсоюзов	до 100% либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																	по факту				
6.2.6	по итогам проверки надзорных органов	до 100% либо в абсолютных размерах исходя из ФОТ																	по факту				
6.2.7	по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских	до 100																	по факту				

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

** Выплаты

производятся за счет субвенции, направляемой из вышестоящего бюджета на организацию воспитания и обучения детей-инвалидов на дому и в дошкольных учреждениях

- 1 «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
 - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;
 - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения».

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

- 2 Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях: время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, периоды военной службы в порядке установленном федеральным законодательством.
- 3 Выплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.
- 4 Работники учреждения могут премироваться:
 - к юбилейным датам по педагогическому стажу 25 (30, 35, 40) лет - в размере оклада;
 - по стажу работы в учреждении 25 (30, 35, 40) лет - в размере оклада;
 - к юбилею учреждения 25 (30, 40, 50) лет - исходя из экономии фонда оплаты труда;
 - к юбилею работника 25 (30, 40, 50, 55, 60, 65, 70, 75) лет - в размере оклада, педагогическим работникам 50% от оклада, исходя из экономии фонда оплаты труда.
5. Профессиональное мастерство - 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 мастера 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.
6. 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 подпунктами 2.2 и 2.3 производится пропорционально фактически отработанному времени.
7. Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:
 - при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
 - при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
 - при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче Диплома.

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

Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	до 10 до 15
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки* - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник	до 10

	среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»	
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Примечания:

* При наличии двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них.

Перечень, размеры и порядок определения материальной помощи,
оказываемой работникам МБДОУ «ДС № 458 г. Челябинска»

Положение разработано профсоюзным комитетом на основании коллективного договора,
при согласовании с советом педагогов.

1. Заявление на оказание материальной помощи рассматриваются в случаях:
 - 1) Смерть близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети):
 - а) административно-управленческий персонал:
 - заместитель заведующего по УМР – 4000,00 руб.;
 - заместитель заведующего по АХР – 4000,00 руб.;
 - главный бухгалтер – 4000,00 руб.;
 - б) педагогический персонал:
 - старший воспитатель – 4000,00 руб.;
 - учитель-логопед – 4000,00 руб.;
 - воспитатель – 4000,00 руб.;
 - музыкальный руководитель – 4000,00 руб.;
 - педагог-психолог – 4000,00 руб.;
 - в) учебно-вспомогательный персонал – 4000,00 руб.;
 - г) младший обслуживающий персонал – 4000,00 руб.;
 - 2) на оздоровление:
 - а) административно-управленческий персонал:
 - заместитель заведующего по УМР – 4000,00 руб.;
 - заместитель заведующего по АХР – 4000,00 руб.;
 - главный бухгалтер – 4000,00 руб.;
 - б) педагогический персонал:
 - старший воспитатель – 4000,00 руб.;
 - учитель-логопед – 4000,00 руб.;
 - воспитатель – 4000,00 руб.;
 - музыкальный руководитель – 4000,00 руб.;
 - педагог-психолог – 4000,00 руб.;
 - в) учебно-вспомогательный персонал – 4000,00 руб.;
 - г) младший обслуживающий персонал – 4000,00 руб.;
 - 3) помощь малоимущим, многодетным семьям:
 - учебно-вспомогательный персонал – 2000,00 руб.;
 - младший обслуживающий персонал – 2000,00 руб.;
 - 4) приобретение лекарств – 2000,00 рублей;
 - 5) в связи с длительной болезнью работника – 2000,00 рублей;
 - 6) женщинам, воспитывающим детей без мужа – 2000,00 рублей;
 - 7) на приобретение путевки санаторно-курортного лечения – 1000,00 рублей;
 - 8) в связи с поступлением ребенка в первый класс – 1000,00 рублей;
 - 9) членам профсоюза участвующие в общественной деятельности МБДОУ:
 - административно-управленческий персонал - 4000,00 руб.;
 - педагогический персонал - 4000,00 руб.;
 - учебно-вспомогательный персонал – 2000,00 руб.;
 - младший обслуживающий персонал – 2000,00 руб.;
 - 10) работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастный случай на производстве – 2000,00 рублей.
2. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

Критерии, влияющие на размер стимулирующих выплат работникам МБДОУ

Деятельность работника по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов. Критерии определяются на каждый отчетный период комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются протоколом.

2 балла применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
<i>Педагогический персонал</i>	
Воспитатели	1. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	2. Организация взаимодействия с родителями: - привлечение к проведению совместных мероприятий - активное участие в социальных проектах; - качество информационных материалов; - отсутствие родительской задолженности по оплате
	3. Своевременность и качество оформления документации
	4. Участие педагога в методической работе ДОУ
	5. Участие педагога и его воспитанников в мероприятиях на уровне города, района, ДОУ
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	7. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Педагог дополнительного образования, учитель- логопед, педагог- психолог, инструктор ФК, инструктор ЛФК, музыкальный руководитель	1. Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом
	2. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям
	3. Организация взаимодействия с родителями
	4. Результативное участие педагога или воспитанников в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях различного уровня
	5. Продуктивное участие педагога в системе методической деятельности ДОУ
	6. Обеспечение сохранности материальных ценностей
	7. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ
	8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Заместитель заведующего по УВР	1. Эффективность организации методического кабинета для самостоятельной работы педагогов
	2. Качественная организация работы профессиональных объединений педагогов
	3. Результативное участие педагогов или воспитанников ДОУ в конкурсах, исследовательской работе и других мероприятиях

	<p>различного уровня</p> <p>4. Качественная организация работы по повышению профессионального уровня педагогов (аттестация, своевременность прохождения курсовой подготовки, самообразование педагогов, участие в методической работе)</p> <p>5. Активное участие педагога в общественной жизни ДОУ</p> <p>6. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса</p> <p>7. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p>
Инструктор по гигиеническому воспитанию	<p>1. Низкий по сравнению с предыдущим периодом уровень заболеваемости воспитанников</p> <p>2. Выполнение плана функционирования ДОУ</p> <p>3. Уровень организации питания воспитанников (выполнение натуральных норм, сбалансированность, качество питания)</p> <p>4. Результаты проверок надзорных организаций и производственного контроля</p> <p>5. Организация контроля выполнения СанПиН работниками ДОУ</p> <p>6. Своевременность и качество оформления документации</p> <p>7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ</p> <p>8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p>
Работники бухгалтерии, делопроизводитель	<p>1. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</p> <p>2. Качественное ведение документации</p> <p>3. Отсутствие нарушений финансовой дисциплины и выполнение мероприятий по сохранности материальных ценностей</p> <p>4. Отсутствие жалоб со стороны работников, родителей</p> <p>5. Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности</p> <p>6. Соблюдение графика отчетности</p> <p>7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ</p> <p>8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)</p>
Младший обслуживающий персонал (младшие воспитатели, помощники воспитателя)	<p>1. Проведение генеральных уборок отличного качества</p> <p>2. Результаты проверок санитарного состояния помещений группы</p> <p>3. Отсутствие обращений родителей по конфликтным ситуациям</p> <p>4. Качество участия в организации учебно-воспитательного процесса</p> <p>5. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН</p> <p>6. Обеспечение сохранности материальных ценностей</p> <p>7. Активное участие работника в общественной жизни ДОУ</p> <p>8. Повышение уровня понимания работниками самооценки собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам</p>

	временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Заместитель заведующего по АХР	1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда (отсутствие производственных травм, отсутствие нарушений зафиксированных актами надзорных органов)
	2. Качественная организация работы по выполнению предписаний надзорных органов
	3. Обеспечение экономии по энергоресурсам
	4. Своевременность обеспечения ДООУ по продуктами питания, материально-техническому оборудованию, инвентарю
	5. Своевременность и качество оформления документации
	6. Активное участие работника в общественной жизни ДООУ
	7. Повышение уровня понимания работником самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Работники пищеблока, кладовщик	1. Содержание пищеблока и складов в соответствии с СанПин
	2. Качество приготовления пищи
	3. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций
	4. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций
	5. Приготовление дополнительных блюд для аллергодерматозных детей
	6. Активное участие работника в общественной жизни ДООУ
	7. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1. Содержание прачечной и складов белья в соответствии с СанПин
	2. Отсутствие нарушений по итогам проведения инвентаризаций
	3. Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных организаций
	4. Выполнение графика смены белья и спецодежды и качество стирки
	5. Активное участие работника в общественной жизни ДООУ
	6. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)
Младший обслуживающий персонал (плотник, слесарь, электрик, вахтер, уборщик)	1. Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок
	2. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда
	3. Результаты проверок надзорных организаций
	4. Повышение уровня понимания работниками самооценности собственного здоровья (снижение частоты отсутствий по листам временной нетрудоспособности, соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, своевременное прохождение медицинских осмотров)

Объемные показатели для оценки сложности руководства учреждением

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях Количество обучающихся, воспитанников в классах (группах) С(К)О в ОУ Количество обучающихся, находящихся на домашнем обучении	из расчета за каждого обучающегося	0,3
			0,5
			0,5
2.	Количество воспитанников в дошкольных учреждениях (отделениях)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
3.	Количество воспитанников в учреждениях дополнительного образования детей	из расчета за каждого воспитанника	0,2
4.	Количество воспитанников в учреждениях дополнительного образования детей, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности (ДЮСШ, СДЮШОР)	из расчета за каждого воспитанника	0,5
5.	Наличие в учреждениях дополнительного образования детей, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности (ДЮСШ, СДЮШОР): - спортивно-оздоровительных групп, - учебно-тренировочных групп, - групп спортивного совершенствования, - групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу, за каждого воспитанника дополнительно,	5 0,5
		за каждого воспитанника дополнительно.	2,5
		за каждого воспитанника дополнительно	4,5
6.	Количество обучающихся, воспитанников в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, оздоровительном образовательном учреждении санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении	из расчета за каждого воспитанника	0,5
7.	Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого воспитанника	1
8.	Количество детей-инвалидов в образовательных учреждениях	из расчета за каждого воспитанника дополнительно	0,3
9.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1
10.	Количество профильных классов	за каждый класс	3
11.	Наличие группы продленного дня	за каждую группу	3

12.	Наличие групп кратковременного пребывания детей дошкольного возраста с численностью не менее 10 человек	за каждую группу	3
13.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп	10
		за наличие 4 и более групп или в учреждениях, работающих в таком режиме	30
14.	Наличие филиалов*, отделений** (в том числе дошкольное отделение и/или вечернее отделение при образовательном учреждении)	за каждое указанное структурное подразделение до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		от 200 до 400 человек	40
		свыше 400 человек	50
15.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.) находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждый объект	50
16.	Наличие в образовательном учреждении более 2 компьютерных классов, имеющих санитарно-эпидемиологическое заключение	за каждый класс	10
17.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации		20
18.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - спортивного зала - тренажерного зала - спортивной площадки - лыжной базы - стадиона - бассейна - учебных мастерских - библиотеки - музея - актового зала - музыкального зала - прогулочных площадок (за каждую) - компьютерного игрового комплекса (для дошкольных образовательных учреждений)	за каждый вид	
			10
			10
			15
			15
			25
			25
			5
			5
			5
			5
			10
19.	Наличие медицинского центра, имеющего лицензию на оказание данного вида услуг		25
20.	Наличие оборудованного медицинского кабинета		15
21.	Наличие столовой, пищеблока: - работающей на сырье - работающей на полуфабрикатах - буфет-раздаточная		15
			10
			5
22.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), теплиц, зимнего сада	за каждый вид	20

23.	Наличие собственных: котельной (бойлер), очистных и других сооружений, жилых домов, гаражей	за каждый вид	20
24.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание обучающихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п.13	за каждое здание	20
25.	Наличие действующих автотранспортных средств, катеров, картингов, мотоциклов и другой техники, используемых для осуществления образовательного и (или) учебно-тренировочного процесса	за каждый вид	10
26.	Наличие в образовательном учреждении кадетских классов	за каждый класс	3

Группа по оплате труда определяется ежегодно до 1 октября органом управления образованием, которому подведомственно муниципальное учреждение, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений контингент обучающихся определяется по данным государственной статистической отчетности и не может превышать установленную лицензией предельную численность обучающихся.

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных учреждений по показателю «число работников в Учреждении» учитывается квалификационная категория работника по основной должности.

За руководителями муниципальных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководящих работников, определенная им до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

Примечания:

* Филиалом является обособленное подразделение образовательного учреждения, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Филиалы учреждения должны быть указаны в учредительных документах юридического лица.

** Отделением является подразделение образовательного учреждения, входящее в его состав, расположенное вне территории образовательного учреждения и не являющееся филиалом или представительством учреждения.