СОГЛАСОВАНО
общим собранием работников
МБДОУ д/с №25
Протокол от «01» сентября 2023 г. №3

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ д/с №25
от 01.09.2023 г. № 52

Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №25 «Солнышко»

г. Чебаркуль, 2023 г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №25 «Солнышко» (далее именуется – Положение), разработано в соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», (в ред. Постановлений Правительства Челябинской области от 03.08.2010 № 81-П, от 17.12.2010 № 345-П, от 20.08.2014 № 395-П, от 19.11.2014 № 622-П, от 20.04.2016 № 196-П, от 28.11.2016 № 645-П, от 24.05.2017 № 255-П, с изм., внесенными Постановлением Правительства Челябинской области от 24.10.2008 № 343-П), в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательных учреждений.

2. Системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №25 «Солнышко» (далее именуется – Учреждение) формируются на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление в Учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее именуются – работники), устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, локальными нормативными актами, в соответствии с положениями об оплате и стимулировании труда работников образовательных учреждений, коллективными договорами, соглашениями, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4. Система оплаты труда работников 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) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

5. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ);

- перечень, видов выплат компенсационного и стимулирующего характера,

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, подведомственного Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа (далее – Управление), заместителей руководителя Учреждения;

- порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения.

6. Заработная плата работника образовательного учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы в структуре заработной платы в образовательных учреждениях составляют до 70% (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно, по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

10. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается в соответствии с ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 № 1601н), от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 № 718н), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н), от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (в ред. Приказов Минздравсоцразвития России от 20.11.2008 № 657н, от 02.08.2011 № 861н, Приказа Минтруда России от 03.03.2017 № 233н).

11. Оклад (должностной оклад), ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливаются за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 № 755).

12. Для работников образовательных учреждений может предусматриваться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2) персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и их размере принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не может превышать значения 3.

3) Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на соответствующие повышающие коэффициенты, не образует новый оклад при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

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

III. Порядок исчисления заработной платы

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

$М_{з.пл.} = ((S_{з.пл} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком} + V_{стим}) \times К_р$, где

$М_{з.пл}$ – месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы;

$S_{з.пл}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы;

$N_ч$ – норма часов педагогической работы в неделю;

$V_{ком}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим}$ – выплаты стимулирующего характера;

$К_р$ – районный коэффициент.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

17. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года с учетом мнения представительного органа Учреждения.

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

19. Размер компенсационных и стимулирующих выплат при неполной нагрузке устанавливается в процентах к месячной заработной плате.

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

21. Право на изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующей выплаты;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждении 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 документа.

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

23. Почасовая оплата педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

25. 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 неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, локальными нормативными актами, соглашениями устанавливаются выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

28. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

29. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам Учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

30. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

31. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признать утратившим силу Постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870» 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 специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579, Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) регулируются статьями 92, 117, 147 ТК РФ:

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

На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее. При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

32. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент в размере 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

33. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 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 и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора 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 и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставка заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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 соответствующем календарном году.

Выплаты за выполнение обязанностей за время отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производится.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

34. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, утверждаемым руководителем Учреждения в установленном порядке.

35. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников Учреждения.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников Учреждения, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы, согласно разработанному Положению.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников Учреждения, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников;
- надбавка молодым специалистам.

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

36. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям 4-6 к настоящему Положению.

37. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем Учреждения, в пределах фонда оплаты труда, общий размер всех стимулирующих выплат для конкретного работника максимальным размером не ограничивается.

38. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

39. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Управлением в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения. За руководителем Учреждения, которое находится на капитальном ремонте, сохраняется заработная плата, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5, исходя из лимитов бюджетных обязательств Чебаркульского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств иных субсидий, внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 4, исходя из лимитов бюджетных обязательств Чебаркульского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств иных субсидий, внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Управление должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере

40. К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

Перечень должностей работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

41. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

42. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю образовательного учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения и устанавливаются в

соответствии Положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления.

43. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю Учреждения производятся на основании оценки деятельности Учреждения за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности и результативности деятельности руководителей, установленными Управлением, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных учреждением.

Для этого Учреждение вправе централизовать до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется комиссией при Управлении по итогам оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения в отчетном периоде.

Комиссия рассматривает предоставленные материалы и готовит приказ о размерах выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения за отчетный период.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделами V, VI настоящего Положения.

До конца календарного года неиспользованные централизованные средства Учреждения используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

VIII. Заключительные положения

44. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем образовательного Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного образовательного учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности и других источников, по согласованию с Управлением.

45. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов местного бюджета, областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения по согласованию с Управлением.

46. Руководитель Учреждения несет ответственность за организацию оплаты труда в соответствии с данным Положением.

Контроль за соблюдением руководителем Учреждения локальных нормативных актов о выплатах компенсационного и стимулирующего характера осуществляется представительным органом Учреждения.

Финансовый контроль за исполнением Положения осуществляется Управлением.

47. Работникам за счет экономии по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь, диапазон размеров и условия оказания материальной помощи работникам Учреждения определяется отдельным положением, которое принимается решением трудового коллектива и приказом руководителя.

Перечень случаев, по которым выплачивается материальная помощь, устанавливается коллективным договором. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Решение

об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании его письменного заявления принимает Управление.

48. 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.

Заведующий С.А. Мурыгина

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №25
«Солнышко»

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н).

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды	3 438

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Повар	3 885

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№25 «Солнышко»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 № 718н).

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3 587

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	4 631

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер программист, менеджер, менеджер по персоналу, системный администратор, экономист, юрисконсульт	5 678

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющий работы в области охраны труда» (в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 № 103н).

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Специалист по охране труда	5 678

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№25 «Солнышко»

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 № 1601н).

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4 631

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	10 654
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог- психолог	11 260
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед, старший воспитатель, старший	12 229

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№25 «Солнышко»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, специалистам, учебно-вспомогательному персоналу Учреждения

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения
	2) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях
	3) за качественное выполнение особо важных и срочных заданий
2.	Премиальные выплаты по итогам работы
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
3.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников
	1) за работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№25 «Солнышко»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам Учреждения

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения
	2) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий
2.	Выплаты за качество выполняемых работ
	1) за подготовку обучающегося (воспитанника) – победителя или призера творческих конкурсов, спортивных соревнований
3.	Выплаты за индивидуальный характер работ
	1) за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания
4.	Выплаты за непрерывный стаж педагогической работы
	1) за педагогический стаж работы
5.	Надбавка молодым специалистам
	1) ежемесячная надбавка
6.	Премиальные выплаты по итогам работы
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
7.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников
	1) за работу в коррекционных группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья
	2) за работу в общеразвивающих группах с обучающимися (воспитанниками)с ограниченными возможностями здоровья
	3) за квалификационную категорию

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№25 «Солнышко»

Перечень выплат стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, устанавливаемых руководителю Учреждения

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера
1.	Выплаты за непрерывный стаж работы руководителем образовательного учреждения
2.	Премиальные выплаты по итогам работы
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
3.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
	1) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях
	2) за выполнение особо важных и срочных заданий
4.	Выплаты за индивидуальный характер работ
	1) за наличие ведомственных наград
5	Выплаты, учитывающие особенности работы учреждения
	1) за работу в образовательных учреждениях, имеющих коррекционные группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
№25 «Солнышко»

Перечень должностей работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителя Учреждения, подведомственного Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа

Учитель-логопед (логопед);
Инструктор по физической культуре;
Музыкальный руководитель;
Воспитатель;
Педагог-психолог;
Старший воспитатель.