

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива  
МБДОУ д/с № 9

*Фурс*  
« 25 » 10 Ф.М. Дингизова  
2016 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом от « 25 » 10.2016 г. № 92-Д

### Положение

#### об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 «Ручеек»

а) устанавливает в МБДОУ д/с № 9 систему оплаты труда сотрудников, работающих по трудовым договорам в соответствии с 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), систем заработной платы за выполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы выработки, нормы технической работы и исчисленные в год) за ставку заработной платы; а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размера выплат стимулирующего характера;

б) обеспечивает прозрачность заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения их максимальным размером;

в) обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размера тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - прямой, косвенной и скрытой, по отношению к лицам, выполняющим работу в результате их труда, в том числе результатами деятельности организаций;

г) обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ д/с № 9 и других учреждений по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 «Ручеек» (далее - учреждение - работник), устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, доплатами

г. Чебаркуль  
2016г.

## I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 «Ручеек» (далее именуется – Положение), разработано в соответствии со ст.135 Трудового Кодекса Российской Федерации, 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», (в ред. постановлений Правительства Челябинской области от 20.08.2014г. № 395-П, от 20.04.2016г. № 196-П), постановлением Администрации Чебаркульского городского округа от 30.09.2016г. № 822 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа» в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников МБДОУ д/с № 9.

1.2. Системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 9 «Ручеек» (далее – МБДОУ д/с № 9) 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 МБДОУ д/с № 9 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 МБДОУ д/с № 9 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 организаций;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ д/с № 9 и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ д/с № 9 (далее именуется – 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 МБДОУ д/с № 9, коллективными договорами, соглашениями, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

1.4. 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.

1.5. 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 МБДОУ д/с № 9, заместителя руководителя МБДОУ д/с № 9;
- порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ д/с № 9.

1.6. Заработная плата работника МБДОУ д/с № 9 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.

1.7. 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.

1.8. 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 МБДОУ д/с № 9 составляют до 60% (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

1.9. 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 отдельно, по каждой из должностей.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ д/с № 9

2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается в соответствии с ПКГ (*Приложение 1-3*), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 05.05.2008г. № 216н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.2. 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 декабря 2014 г. № 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».

2.3. Для работников 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.

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

2.5. Месячная заработная плата работника МБДОУ д/с № 9, 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.

3.1. 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:

$M \text{ з.пл.} = ((S \text{ з.пл.} \times F \text{ н.н./N ч.}) + V \text{ ком.} + V \text{ стим.}) \times K \text{ р.}$ , где

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

$S \text{ з.пл.}$  – ставка заработной платы;

Ф н.н. – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы;

Н ч. – норма часов педагогической работы в неделю;

V ком. – выплаты компенсационного характера;

V стим. – выплаты стимулирующего характера;

К р. – районный коэффициент.

3.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

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

Педагогическая нагрузка устанавливается педагогическим работникам руководителем МБДОУ д/с № 9 с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

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

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

3.6. 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.

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

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

4.1. Почасовая оплата педагогических работников МБДОУ д/с № 9 применяется при оплате:

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

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную

норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя или педагогического работника, если осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) нагрузки путем внесения в тарификацию.

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

5.1. 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.

5.2. 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.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам МБДОУ д/с № 9, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. 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.

5.5. 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 30.07.2014г.года N726 "Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признать утратившим силу Постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 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 августа 1990 года № 579, Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №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 ст.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.

5.6. 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.

5.7. 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, определенной трудовым договором:

устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной 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;

б) 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 до 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.

6.1. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 9, утверждаемом руководителем образовательной организации, в соответствии с постановлением.

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

К выплатам, характеризующим результаты труда работников образовательных организаций, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год, к профессиональному празднику День учителя (в пределах экономии средств на оплату труда).

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, нагрудного знака, Почетной грамоты РФ, за квалификационную категорию;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 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.

6.3. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем МБДОУ д/с № 9 в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно *Приложениям 4* к настоящему Положению.

6.4. 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 МБДОУ д/с № 9, в пределах фонда оплаты труда, общий размер всех стимулирующих выплат для конкретного работника максимальным размером не ограничивается.

6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя МБДОУ д/с № 9 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## VII. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ д/с № 9, его заместителей.

7.1. Заработная плата руководителя МБДОУ д/с № 9, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя МБДОУ д/с № 9 определяется трудовым договором и устанавливается Управлением образования Чебаркульского городского округа (далее именуется – Управление) не более 3-х размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации.

Должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ д/с № 9 устанавливаются руководителем организации на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № 9.

7.2. К основному персоналу МБДОУ д/с № 9 относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано МБДОУ д/с № 9.

Перечень должностей работников МБДОУ д/с № 9, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливается в соответствии с *Приложением 6* к настоящему Положению.

7.3. Выплаты компенсационного характера руководителю МБДОУ д/с № 9 устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

7.4. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю МБДОУ д/с № 9 осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

7.5. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителя МБДОУ д/с № 9 производятся на основании оценки деятельности МБДОУ д/с № 9 за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности и результативности деятельности руководителей, установленными Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа (*Приложение 5*), за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных учреждением.

Для этого учреждение вправе централизовать до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ д/с № 9 определяется комиссией при Управлении образования администрации Чебаркульского городского округа по итогам оценки эффективности и результативности деятельности руководителя МБДОУ д/с № 9 в отчетном периоде.

Комиссия ежеквартально рассматривает предоставленные материалы и готовит приказ о размерах выплат стимулирующего характера руководителю МБДОУ д/с № 9 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 МБДОУ д/с № 9 используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ д/с № 9.

#### VIII. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № 9

8.1. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № 9 (далее именуется – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № 9.

8.2. К основному персоналу образовательного учреждения относятся должности работников, перечень которых утвержден в редакции Постановления Правительства Челябинской области от 30.08.2010г. № 81-п.

8.3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала МБДОУ д/с № 9.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала МБДОУ д/с № 9 осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № 9.

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

8.4. Средняя заработная плата работников основного персонала МБДОУ д/с № 9 определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала МБДОУ д/с № 9 за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала МБДОУ д/с № 9 за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя МБДОУ д/с № 9.

8.5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, учитывается среднемесячная численность работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, работающих на условиях неполного рабочего времени и среднемесячная численность работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, являющихся внешними совместителями.

8.6. Среднемесячная численность работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала МБДОУ д/с № 9, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в МБДОУ д/с № 9 на одну ставку и более, (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала МБДОУ д/с № 9 как один человек (целая единица).

8.7. Работники основного персонала МБДОУ д/с № 9, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала МБДОУ д/с № 9 учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

8.8. Среднемесячная численность работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала МБДОУ д/с № 9, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 8.7. настоящего Положения.

#### IX. Заключительные положения.

9.1. Штатное расписание МБДОУ д/с № 9 утверждается руководителем МБДОУ д/с № 9 и включает в себя все должности работников МБДОУ д/с № 9.

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

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, МБДОУ д/с № 9 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 образования администрации Чебаркульского городского округа.

9.2. Фонд оплаты труда работников МБДОУ д/с № 9 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 МБДОУ д/с № 9 на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться МБДОУ д/с № 9 на выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ

д/с № 9 по согласованию с Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

9.3. Руководитель МБДОУ д/с № 9 несет ответственность за организацию оплаты труда в соответствии с данным Положением.

Контроль за соблюдением руководителем МБДОУ д/с № 9 локальных нормативных актов о выплатах компенсационного и стимулирующего характера осуществляется представительным органом МБДОУ д/с № 9.

Финансовый контроль за исполнением Положения осуществляется Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

9.4. Работникам за счет экономии по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь, диапазон размеров и условия оказания материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 9 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 МБДОУ д/с № 9 на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю МБДОУ д/с № 9 на основании его письменного заявления принимает Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

9.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МБДОУ д/с № 9 вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д\с № 9

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 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые, профессии рабочих  
первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	дворник, сторож , подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды	2 729

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые профессии рабочих  
второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	повар	3 085

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д\с № 9

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей,  
специалистов и служащих

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 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих  
второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	шеф-повар.	3 678

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д\с № 9

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 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

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.	3 678

Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель.	8 800
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог- психолог;	9 300



1.6	Организация физкультурно-оздоровительной работы (реализация комплексных мероприятий по закаливанию, отсутствие замечаний по организации двигательной активности)	да/нет	до 10
<b>2. Результаты деятельности в по взаимодействию с семьями воспитанников</b>			
2.1	Организация и реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	наличие /отсутствие	до 7
2.2	Отсутствие конфликтных ситуаций (обоснованных жалоб на качество услуг в администрацию УО и ДОУ)	да/нет	до 7
2.3	Удовлетворенность родителей организацией процесса образовательной деятельности в ДОУ	анкетирование	до 5

### 1.2.Перечень выплат стимулирующего характера музыкальному руководителю

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников	Критерии оценки	Баллы
<b>I. Интенсивность и высокие результаты труда</b>			
1.1	Обеспечение безопасного образовательного процесса (отсутствие замечаний по выполнению санэпидрежима, соблюдение техники безопасности – отсутствие детского травматизма при проведении занятий, праздников, развлечений);	да/нет	до 6
1.2	Реализация дополнительных проектов, программ	да/нет	до 10
1.3	Результативность (отсутствие замечаний по ведению документации)		до 8
1.4	Обновление, пополнение и сохранение дидактического материала по музыкальной деятельности, изготовление костюмов, оформление группы к праздникам	да/нет	до 10
1.5	Самообразование: повышение квалификации, обзор метод. литературы, наличие плана самообразования и его выполнение	да/нет	до 10
1.6	Информационная открытость (размещение методических разработок на официальном сайте в сети Интернет, публикация)	да/нет	до 8
<b>II. Качество выполняемых работ</b>			
<b>1. Результаты деятельности педагогов связанные с достижениями детей</b>			
1.1	За обеспечение качественного освоения реализуемых образовательных программ по результатам мониторинга	Высокий, средний 90%	до 5
1.5	Участие детей в конкурсах, соревнованиях, выставках различного уровня, доля воспитанников от общего количества детей в группе (при наличии)	не менее 8 %	до 9
1.6	Подготовка детей к утренникам, конкурсам - развитие творческого потенциала детей	результаты анализа утренников	до 10
<b>2. Результаты деятельности в по взаимодействию с семьями воспитанников</b>			
2.1	Организация и реализация мероприятий по работе с семьями воспитанников	наличие плана мероприятий, отчет	до 8

2.2	Отсутствие конфликтных ситуаций (обоснованных жалоб на качество услуг в администрацию УО и ДОУ)	да/нет	до 8
2.4	Удовлетворенность родителей организацией процесса образовательной деятельности по художественно-эстетическому развитию	анкетирование	до 8

## 2. Перечень выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному персоналу

### 2.1.Перечень выплат стимулирующего характера младшим воспитателям

№	Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы
1	Посещаемость детей в группе не ниже: 70-79% 80-89% 90 -100%	1 3 5
2	- за выполнение разовых, особо важных, сложных заданий, работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями ;	1-5
3	- за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения;	1-3
4	- за низкий уровень заболеваемости воспитанников группы.	1-2
5	- за отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1-2
6	- за проведение генеральных уборок	1-2
7	- за выполнение программы по энергосбережению	1-2
8	-за соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	1-2
9	- за активное участие в мероприятиях МДОУ города, области;	1-3

### 2.2.Перечень выплат стимулирующего характера шеф-повару

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы
1.	- за отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	2-5
2.	- за соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	1-2
3	- за соблюдение программы по энергосбережению	1-3
4	- за активное участие в мероприятиях МДОУ города, области;	1-3
5	- за выполнение разовых, особо важных, сложных заданий, работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1-5

## 3. Перечень выплат стимулирующего характера обслуживающему персоналу

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы
1	- за высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	1
2	- за соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, воспитанникам	1-2
3	- за выполнение программы по энергосбережению	3
4	- за активное участие в мероприятиях МДОУ города, области;	1-3
5	- за выполнение разовых, особо важных, сложных заданий, работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	1-5

4.Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых административно-управленческому персоналу (заместитель заведующего по АХР)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности деятельности	Баллы
1.1	- за выполнение разовых, особо важных, сложных заданий, работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;	1-5
1.2	- за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения;	1-3
1.3	- за обеспечение выполнений требований ПБ и ОТ;	1-3
1.4	- за эффективную организацию и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления.	3
1.5	- за качественную работу с поставщиками,	1-3
1.6	- за отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов;	3
1.7	- за качественную подготовку документации к торгам.	1-3
1.8	- за активное участие в мероприятиях МДОУ города, области;	1-3

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с № 9

**Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителю МБДОУ д/с № 9**

согласно приказа Начальника Управления образования администрации Чебаркульского городского округа от 12.08.2015г № 163/1-д «О внесении изменений в приказ Начальника Управления образования администрации Чебаркульского городского округа от 21.01.2011г № 24-д «Об утверждении положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций подведомственных муниципальному образованию»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Критерии оценки (баллы)
1.	<b>1. Основная деятельность учреждения</b>	
1.1	Обеспечение деятельности дошкольной образовательной организации (ДОО) в соответствии с требованиями законодательства в сфере образования, в т.ч.: - разработка нормативных правовых актов (внесение изменений в существующие), регламентирующих деятельность ДОО; - отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных и контрольных органов различного уровня/ выполнение предписаний по результатам проведенных проверок; - отсутствие объективных жалоб на качество оказания услуг; - материально-техническая обеспеченность образовательной деятельности; - удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	до 11
1.2	Функционирование системы государственно- общественного управления (участие органов государственно- общественного управления в разработке и утверждении ООП, программы развития, иных нормативных правовых актов и программ, планов ФХД, в решении других вопросов)	до 5
1.3	Выполнение муниципального задания	до 5
1.4	Создание безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников образовательной организации, в т.ч.: - качественная подготовка ДОО к новому уч. году	до 9
1.5	Посещаемость детьми ДОО	до 7
1.6	Выполнение натуральных норм питания по основным продуктам	до 7
1.7	Повышение качества усвоения детьми программного материала	до 5
1.8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми: - доля воспитанников, принимавших участие в конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях различного уровня, от общего количества воспитанников в ДОО; - доля воспитанников – призеров и победителей конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей различного уровня	до 7
1.9	Информационная открытость (обеспечение полноты актуальной информации о деятельности учреждения на официальном сайте в сети Интернет в соответствии с предъявляемыми требованиями)	до 4

2.	<b>2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения</b>	
2.1	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	до 4
2.2	Целевое и эффективное использование субсидии, выделенной на выполнение муниципального задания и на иные цели	до 4
2.3	Доведение средней заработной платы педагогических работников до уровня средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций	до 4
2.4	Организация предоставления и развитие платных услуг, в т.ч. образовательных	до 4
2.5	Привлечение спонсорских средств	до 4
3.	<b>3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами</b>	
3.1	Обеспечение укомплектованности ДОО кадрами (в т.ч. педагогическими) в соответствии со штатным расписанием, в т.ч. реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов (до 25 лет)	до 6
3.2	Увеличение доли педагогов, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку	до 4
3.3	Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории, из числа основных работников	до 4
3.4	Положительная (устойчивая) динамика участия педагогических работников в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах, конкурсах профессионального мастерства различного уровня, <i>т.ч. представляющих аспекты технологического и естественно-математического образования.</i>	до 3
3.5	Обеспечение социальных льгот, гарантий и защита прав работников учреждения в рамках реализации коллективного договора (в т.ч. безопасных условий профессиональной деятельности педагогов)	до 3

**ПРИЛОЖЕНИЕ 6**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д\с № 9

Перечень должностей работников муниципальных организаций,  
которые относятся к основному персоналу по видам экономической  
деятельности для определения размеров должностных окладов  
руководителей муниципальных организаций, подведомственных  
Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа

Музыкальный руководитель;  
Воспитатель;  
Педагог-психолог;