

Согласовано:

Начальник Управления
образования Администрации
Катав-Ивановского
муниципального района
К.Н.Киселёва
«16» 2021г

Согласовано:

Представитель работников
трудоого коллектива МДОУ
О.В.Курдакова
13.01.2021г.

Принято:

Общим собранием трудового
коллектива МДОУ «Детский сад
«Алёнушка» г. Катав-Ивановска»
Протокол № 1 от 13.01.2021г.

Утверждено:

Приказом № 5 от 13.01.2021г
Заведующий МДОУ «Детский сад
«Алёнушка» г. Катав-Ивановска
С.А.Решетова



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Алёнушка» г. Катав-Ивановска»
Катав – Ивановского муниципального района**

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее именуется - Положение) Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Аленушка» г. Катав-Ивановска» Катав-Ивановского муниципального района, подведомственного Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района (далее именуется – Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, [Постановлением](#) Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных 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", [Постановлением](#) Правительства Челябинской области от 31.08.2010г. № 132-П "О Положении об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области", [Постановлением](#) Администрации Катав-Ивановского муниципального района №298 от 16.04.2018г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Катав-Ивановского муниципального района, подведомственных Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района», [Постановлением](#) Администрации Катав-Ивановского муниципального района №961 от 07.11.2018г. «О внесении изменений в Постановление Администрации Катав-Ивановского муниципального района об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Катав-Ивановского муниципального района, подведомственных Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района от 16.04.2018г. №298, «[Постановлением](#) Администрации Катав-Ивановского муниципального района №613 от 30.08.2019г. «О внесении изменений в Постановление Администрации Катав-Ивановского муниципального района об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Катав-Ивановского муниципального района, подведомственных Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района от 16.04.2018г. №298», [Постановлением](#) Администрации Катав-Ивановского муниципального района №1 от 11.01.2021г. «О внесении изменений в Постановление Администрации Катав-Ивановского муниципального района об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Катав-Ивановского муниципального района, подведомственных Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района от 16.04.2018г. №298», Уставом Учреждения, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Система оплаты труда работников Учреждения (далее именуется - работники), устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного [справочника](#) работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных [характеристик](#) по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

б) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим

Положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

8) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим [Положением](#), а также с учетом мнения представительного органа работников.

4. Оплата труда работников включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на соответствующий финансовый год на обеспечение выполнения функций Учреждения.

5. Заработная плата работников (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 образовательных организаций, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Основные условия оплаты труда работников

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно [приложениям 1 - 4](#) к настоящему Положению.

7. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчет берется ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся к ПКГ профессий рабочих.

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам Учреждения устанавливается за [продолжительность](#) рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

Работникам Учреждения могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее

именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и в соответствии с приказом заведующего Учреждением в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

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

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (педагогическую) работу, Учреждения

10. Исчисление заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (педагогическую) работу, Учреждения, для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников Учреждения, для которых установлена норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на объем учебной (преподавательской) работы, деления полученного произведения на установленную приказом Минобрнауки № 1601 [норму](#) часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы и прибавления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера,

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников Учреждения, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников Учреждения определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (Министерство образования и науки Российской Федерации);

2) педагогическим работникам Учреждения в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям сохраняется заработная плата, устанавливаемая им в соответствии с [подпунктом 1](#) настоящего пункта.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников, других работников, ведущих преподавательскую работу, Учреждения

11. Почасовая оплата труда применяется при оплате труда:

1) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций в порядке замещения отсутствующих педагогических работников муниципальных образовательных организаций, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций с обучающимися по заочной форме обучения и с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх установленного им объема годовой учебной нагрузки;

12. Оплата труда за один час указанной в [пункте 14](#) настоящего Положения преподавательской работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах (Приложение 5).

16. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. К выплатам компенсационного характера относятся:

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1 выполнение работ различной квалификации,

3.2 разъездной характер работы,

3.3 совмещение профессий (должностей),

3.4 сверхурочная работа,

3.5 работа в ночное время,

3.6 выходные и нерабочие праздничные дни,

3.7 расширение зон обслуживания,

3.8 исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

3.9 выполнение дополнительной работы, связанной с:

- заведованием учебными кабинетами, учебно-опытными участками;

- руководством методическими объединениями,

- другими видами дополнительной работы,

3.10 при выполнении работы в других условиях, отличающихся от нормальных.

4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

18. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее именуется - Федеральный закон) 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 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального [закона](#) 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 течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в [части 1 статьи 17](#) Федерального закона.

19. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются работникам в порядке и размере, установленных Правительством Российской Федерации.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, не входящей в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ - с заведованием учебными кабинетами, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, приказом руководителя Учреждения. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

21. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, закрепляется приказом руководителя Учреждения.

22. Размер доплаты при расширении зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, закрепляется приказом руководителя Учреждения.

23. Размер доплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, закрепляется приказом руководителя Учреждения.

24. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, закрепляется приказом руководителя Учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым

[кодексом](#) Российской Федерации. Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

25. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. 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.

26. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, руководитель Учреждения обязан выплатить им межразрядную разницу.

27. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

28. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание устанавливается в размере, предусмотренном [Правилами](#) выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

29. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, установленных Положением о порядке установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам МДОУ №18, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МДОУ №18 в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - 1.1 за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;
 - 1.2 за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;
 - 1.3 за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группового помещения, кабинета, музея и др.);
 - 1.4 за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
 - 1.5 за выполнение особо важных и ответственных работ.
2. Выплаты за качество выполняемых работ:
 - 2.1 за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися;
 - 2.2 за наличие квалификационной категории.

3. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы:
 - 4.1 за выполнение особо важных и срочных работ;
 - 4.2 по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
 - 4.3 к праздничным и юбилейным датам;
 - 4.4 в связи с выходом на пенсию.
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания.
6. Надбавка молодым специалистам.
7. Выплаты за особенности и специфику работы в Учреждении (группах) в том числе за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в:
 - группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
 - психолого-медико-педагогическом консилиуме Учреждения, логопедическом пункте, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ.

31. Выплаты стимулирующего характера работнику производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представителя работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

32. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию 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 выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

33. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за специфику работы в группах и за наличие квалификационной категории производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы.

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев Положения о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МДОУ №18, позволяющих оценить результативность и качество его работы с учетом рекомендаций Министерства образования и науки Челябинской области.

35. При конкретизации в Учреждении видов выплат стимулирующего характера рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в Учреждении).

VII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

36. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления

и особенностей деятельности и значимости Учреждения. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой [формы](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

37. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Катав-Ивановского муниципального района, подведомственных Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района, утвержденного Постановлением Администрации Катав-Ивановского муниципального района №298 от 16.04.2018г.

38. Управление образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Управлением образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района, за соответствующий период.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы руководителя, внешних совместителей) определяется Управлением образования в кратности от 1 до 7.

Дошкольные образовательные учреждения	I	II	III	IV
Сумма баллов по итогам оценки сложности руководства учреждением	1100 и выше	от 800 до 1100	от 500 до 800	до 500
Коэффициент кратности	1,4	1,35	1,05	1,0

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения 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 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения Управление образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного 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

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

41. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственный руководитель.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая работников по обслуживанию зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

42. Фонд оплаты труда работников Учреждения, подведомственного Управлению образования Администрации Катав-Ивановского муниципального района, может формироваться на календарный год исходя из норматива и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Учреждения, главным распорядителем средств в отношении которого является Управление образования, формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в отношении которого Управление образования осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения, в отношении которого Управление образования осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств бюджета.

43. Руководитель Учреждения в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляет путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в Учреждении составляли не ниже 70 процентов.

44. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

45. Средства, предусмотренные в бюджете Катав-Ивановского муниципального района на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения в пределах выделенных средств.

46. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и о её конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МДОУ №18. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании его письменного заявления принимает Управление образования Администрации Катав – Ивановского муниципального района на основании локального акта.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ <*>

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные 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, кастелянша, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по обслуживанию и ремонту здания.	4326

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	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: повар	1,15	4975

<*> Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ <*>**

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационны й уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад (руб.)
2 квалификационны й уровень	заведующий хозяйством	1,2	5192
3 квалификационны й уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	1,4	6057

<*> [Перечень](#) должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ <*>**

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала
второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,7	7355

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	2,21	9561
3 квалификационный уровень	Воспитатель	2,4	10383
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	2,69	11845

<*> 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 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

<***> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ <*>**

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационны й уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повыш ающий коэффи циент	Оклад (руб.)
1 квалификационны й уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию.	1,25	5408
3 квалификационны й уровень	Медицинская сестра группы с нарушением зрения	1,34	5797

"Врачи и провизоры"

Квалификационны й уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повыш ающий коэффи циент	Оклад (руб.)
2 квалификационны й уровень	Врачи-специалисты	1,63	7107

<*> 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 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
компенсационного характера, устанавливаемых работникам
Учреждения**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (%)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации	до 12 %
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15 %
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
3.1	выполнение работ различной квалификации		до 100 %
3.2	совмещение профессий (должностей)		до 100 %
3.3	при расширении зон обслуживания		до 100 %
3.4	исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		до 100 %
3.5	работа в выходные и нерабочие праздничные дни		100%
3.6	работа в ночное время		35 %
4.	Выполнение дополнительной работы, связанной с:		
4.1	заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками		до 50%
4.2	руководство методическими объединениями		до 50%

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам
Учреждения, реализующих программы дошкольного образования**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимул характер а
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1	За интенсивность труда	1. Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях:	
1.1 участие в инновационной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий		до 100%	
1.2 реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)		до 100%	
1.3 участие в коллективных педагогических проектах		до 100%	
1.4 реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		до 100%	
1.5 выполнение плановых показателей по дето-дням и дням функционирования, обеспечение высокой посещаемости		до 100%	
2. Работа с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья		до 100%	
3. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках и др.		до 100%	
		4. Создание элементов образовательной	до 100%

		инфраструктуры (оформление групповых помещений, кабинета, музея и др.)	
		5. За выполнение особо важных и ответственных работ	до 100%
1.2	За высокие результаты работы	Выплаты за участие и результаты участия обучающихся на конкурсах, выставках, соревнованиях и др.	до 100%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1	За наличие квалификационной категории	Первая категория Высшая	20% от нагрузки 25% от нагрузки
3.	Выплаты молодым специалистам		
3.1	Ежемесячная надбавка	Педагогические работники, приступившие к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательной организации и проработавшие непрерывно в течение трех лет с момента их трудоустройства:	
		среднего профессионального образования	1000,0 руб. в месяц
		высшего профессионального образования	1500,0 руб. в месяц
3.2	Единовременная материальная помощь	Педагогическим работникам поступившим на работу не позднее 1 сентября года окончания очного отделения образовательной организации и проработавшие непрерывно в течение трех лет с момента их трудоустройства	22391 руб.
4	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
4.1	За стаж в сфере образования	от 1 до 5 лет от 5 до 15 лет 15 лет и свыше	3% 6% 8%
5.	Премияльные выплаты по итогам работы		
5.1	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения и положительные результаты образовательной деятельности с обучающимися, в соответствии с заданием, установленным руководителем Учреждения	до 100%
5.2	К праздничным и юбилейным датам		до 100%

5.3	За выполнение особо важных и срочных работ	В соответствии с заданием, установленным руководителем Учреждения	до 100%
6.	Выплаты за особенности и специфику работы в Учреждении (группах) в том числе:		
6.1	За работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении :	-группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; -Психолого-Медико-Педагогической комиссии; -логопедическом пункте	25 % 25% 25%

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых медицинским работникам
Учреждения**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимули рующего характер а
1	2	3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность труда	1. Участие в конкурсах, проектах, мероприятиях: 1.1. участие во внедрении инновационных технологий;	до 100%
1.2. Обеспечение контроля за качественным питанием.		до 100%	
1.3.Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно- просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.		до 100%	
1.4.Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.		до 100%	
1.5. Регулирование и корректировка выполнения натуральных норм по питанию		до 100%	
2. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья		до 100%	
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление медкабинета и др.)		до 100%	

		5. за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100%
1.2.	За высокие результаты работы	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	до 100%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	Надбавка за наличие квалификационной категории	Первая высшая	20% 25%
3	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
3.1.	За стаж непрерывной работы	от 3 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 лет и свыше	5% 10% 15% 20%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
4.1.	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	за личный вклад в эффективность работы Учреждения	до 100 %
4.2.	За выполнение особо важных и срочных работ	В соответствии с заданием, установленным руководителем Учреждения	до 100%
4.3.	К праздничным и юбилейным датам		до 100%
5. Выплаты за особенности и специфику работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья			
5.1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	-в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	25%

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых младшим воспитателям
Учреждения**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за интенсивность труда	<p>1. Участие в конкурсах, проектах, мероприятиях:</p> <p>1.1. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.</p> <p>1.2. Участие в коллективных педагогических проектах.</p>	до 100%
		1.3. Реализация мероприятий по снижению заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	до 100%
		1.4. Активное участие в организации и проведении конкурсов, развлечений, праздников и т.д.)	до 100%
		2. Работа с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;	до 100%
		3. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, зала)	до 100%
		4. за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100%
1.2.	за высокие результаты работы	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение	до 50%

		работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	
2.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
	за стаж непрерывной работы	от 3 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 лет и свыше	5% 10% 15% 20%
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
3.1.	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	за личный вклад в эффективность работы учреждения и положительные результаты образовательной деятельности с обучающимися, в соответствии с заданием, установленным руководителем Учреждения	до 100%
3.2.	к праздничным и юбилейным датам		до 100%
3.3.	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным руководителем Учреждения	
4. Выплаты за особенности и специфику работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья			
4.1.	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	-в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 25%

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников МДОУ «Детский сад
«Алёнушка» г. Катав-Ивановска»

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых техническому персоналу Учреждения

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За интенсивность труда	1. За личный вклад в эффективность работы учреждения 2. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в комиссиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.). 3. отсутствие больничных листов	10% 15% 10%
1.2	За высокие результаты работы	1. Высокая производительность и напряженность работы; 2. Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы	10% 10%
2	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	За образцовое выполнение муниципального задания	1. Качественное и регулярное проведение генеральных уборок. 2. Своевременное и качественное техническое обслуживание и технический ремонт систем тепловодоснабжения и канализации 3. Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок, ремонтных работ 4. Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	8% 15% 3% 15%
3.	Премияльные выплаты по итогам работы		
3.1	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения	до 100 %
3.2	За выполнение особо важных и срочных работ	В соответствии с заданием, установленным руководителем Учреждения	до 100 %

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых руководителю муниципальной образовательной организации**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Условия осуществления выплаты	Размеры выплат стимулир. характера
1	2	3	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За интенсивность труда	1. Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях: 1) участие в инновационной, научной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий	до 20%
2) Реализация дополнительных проектов (экскурсионные экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, по профилактике правонарушений у несовершеннолетних);		до 10%	
3) Реализация коллективных педагогических проектов;		до 10%	
4) Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов; участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства		до 10%	
5) Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;		до 25%	
6) Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;		до 30%	
7) Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования);		до 20%	

		8) Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации;	до 10%
		9) Организация работы методических объединений педагогических работников ДОУ	до 10%
		10) Организация и проведение районных, городских семинаров;	до 10%
		11) За наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения учреждения.	до 10%
		2. Организация работы с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья (% от общего количества детей) от 1% до 10% от 11% до 25 % свыше 26 %	до 10% 3% 5% 8%
		3. Организация условий для создания элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея)	до 10%
		4. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;	до 10%
		5. Выполнение особо важных и ответственных работ.	до 10%
1.2.	Высокие результаты работы	Обеспечение качества работы учреждения: 1) соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства: -отсутствие административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий	до 10 %
		2) Функционирование системы государственно-общественного управления	до 10%
		3) по итогам работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности, направленных на развитие учреждения.	до 10%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		

2.1.	За образцовое выполнение муниципального задания	Обеспечение выполнения муниципального задания: 1) Выполнение показателей эффективности оказания муниципальных услуг (работ), сверх предусмотренных муниципальным заданием. 2) Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг: - отсутствие объективных жалоб. 3) Информационная открытость: - участие в процедурах независимой общественной оценки качества образования; - работа с сайтом ДОУ; - работа с автоматизированными информационными системами	до 20% до 10% до 20%
2.2.	Положительная динамика результатов образовательной деятельности с обучающимися	Количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	до 10%
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
4.1	Стаж в сфере образования	от 3 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 до 20 лет от 20 лет и свыше	до 3% до 5% до 8% до 10%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
4.1	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	1) Сохранность контингента обучающихся	до 5%
4.2	За выполнение особо важных и срочных работ	Выполнение учреждением отдельных особо важных работ или мероприятий, не предусмотренных муниципальным заданием.	до 20%
4.3.	К праздничным и юбилейным датам		до 100 %
4.4.	В связи с выходом на пенсию		до 100 %
5.	Выплаты за особенности и специфику работы в муниципальных образовательных организациях (классах, группах) в том числе:		
5.1.	Работа с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в:	группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 100 %
		- Психолого-Медико-Педагогической комиссии; - логопедических пунктах.	до 50%

Почетно

Прочувано

Заведување

С.А. Ретцова



