

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом заведующего
МДОУ д/с №4
от 01.12.2012 г. № 148-Д

Положение
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад
№4 Чебаркульского городского округа.

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 № 132-П "О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области", постановлением главы Чебаркульского городского округа от 28.10.2008 г. № 1057 «Введение новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления МО «Чебаркульский городской округ», оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением главы Чебаркульского городского округа от 30.08.2010 г. № 749 «О внесении изменений в постановление главы Чебаркульского городского округа от 28.10.2008 г. № 1057», Постановлением главы ЧГО от 22.05.2012 г. № 656 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЧГО»

2. Система оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №4 Чебаркульского городского округа (далее именуется Учреждение), 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 учреждений, коллективными договорами, соглашениями, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

3. 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.

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

- размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ),
- перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера,
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения;

5. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего учреждения.

6. 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.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях не полного рабочего времени, или не полной 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. Основные условия оплаты труда работников

1. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1 – 4 к настоящему Положению.

2. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от

24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

Продолжительность рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ДОО устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю;

2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлены:

24 ч. в неделю - музыкальному руководителю;

36 ч. в неделю – воспитателям, старшему воспитателю.

2.2. Должностные оклады других работников ДОО, в т.ч. заведующего, его заместителя, работников бухгалтерии- выплачиваются за работу при 40- часовой рабочей неделе.

2.3. Право распределять учебную нагрузку предоставлено заведующему ДОО, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

2.4. Ежемесячная компенсация в сумме 100 рублей выплачивается воспитателям, муз. руководителю и заведующему детским садом в целях обеспечения их работы книгоиздательской продукцией. Выплата производится каждый месяц в полном объеме.

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

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

5. Высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню, в соответствии с перечнем особо важных и особо ответственных работ, утвержденным Правительством Челябинской области.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и особо ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в зависимости от разряда выполняемых работ, по решению руководителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в соответствии с перечнем особо важных и особо ответственных работ, утвержденным Правительством Челябинской области.

III. Порядок Исчисления заработной платы.

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:

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

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

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

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

$N \text{ ч.}$ – норма часов педагогической работы в неделю;

$V \text{ ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V \text{ стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K \text{ р.}$ – районный коэффициент.

2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

2.2. педагогических работников, для которых определена норма часов работы, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

4. Объем нагрузки педагогических работников 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.

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

6. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу образовательного процесса по указанным выше причинам.

7. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников муниципальных учреждений

осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

1. Почасовая оплата педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

1.2. при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов) привлекаемых для педагогической работы в учреждении на условиях внешнего совместительства.

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

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-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.

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

3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных

выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

- 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;

- 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;

- 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;

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

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

- 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;

- 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 35 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) 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.

1. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденном руководителем учреждения.

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

2.1. К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (в пределах экономии средств на оплату труда);

2.2. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;

3. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера.

4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

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

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

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения 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 возглавляемого им учреждения, в соответствии с показателями оценки сложности руководства учреждением, утверждаемыми Управлением образования.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливается Управлением.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

4. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю учреждения осуществляются в пределах

бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

45. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю учреждения производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения государственного задания), установленными Управлением, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных учреждением.

Для этого учреждение вправе централизовать до 1 процента лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, главному бухгалтеру определяется Управлением образования по итогам оценки достижения целевых значений показателей выполнения муниципального задания в отчетном периоде.

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

VIII. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. К основному персоналу учреждения относятся должности работников учреждения, в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за

отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, 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 учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одну ставку и более, (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

7. Работники основного персонала учреждения, 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 учреждения 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 пятидневной рабочей недели, например:

40 часов – на 8 часов;

39 часов – на 7,8 часа;

36 часов – на 7,2 часа;

33 часа – на 6,6 часа;

30 часов – на 6 часов;

24 часа – на 4,8 часа;

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. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, в соответствии с п. 7 Настоящего раздела.

IX. Заключительные положения.

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. 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 учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Управлением.

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

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

4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МДОУ 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 МДОУ д/с №4 ЧГО

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные, профессии рабочих
первого уровня»

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, сторож (вахтер), подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды	2300

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих
второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	повар, машинист по стирке и ремонту одежды	2600

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих
второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	повар	2600
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	3100

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих
третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	3800

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала

первого уровня

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»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя в ночное время	2 600

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.	2800

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	5700
3 квалификационный уровень	Воспитатель	6500
3 квалификационный уровень	Психолог	6100
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, логопед	6700

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

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 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра.	3300

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с №4 ЧГО

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

Музыкальный руководитель;
Воспитатель;
Старший воспитатель

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с №4 ЧГО

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% выплат
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы	
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 50
	2) за качественное выполнение особо важных и срочных заданий	До 50
	3) За работу по снижению заболеваемости и стабильно низкий % заболеваемости	До 30
	4) за активное участие в культурно массовых, спортивных мероприятиях ДОУ	До 30
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	<p>Младшему воспитателю</p> <p>1)образцовое соблюдение санитарных норм и правил; 2) за помощь в проведении закаливающих процедур; 3) за участие в обучении детей культурно- гигиеническим навыкам (умывание, правила приема пищи, культура поведения за столом) ; 4)сервировка столов в соответствии с требованиями; 5) за экономию моющих средств, энергоресурсов</p> <p>Шеф- повару, повару, подсобному рабочему:</p> <p>1) отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов; 2) освоение новых блюд детского питания; 3) за образцовое соблюдение технологии приготовления пищи; 4) образцовое соблюдение санитарных ном и правил; 5) за экономию моющих средств, энергоресурсов.</p> <p>Рабочему по обслуживанию и ремонту здания:</p> <p>1) за поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении;</p> <p>Сторожа:</p> <p>1) помощь в уходе за цветниками; 2) уборка фойе после ухода детей по необходимости; регулярный обход территории детского сада;</p> <p>Машинисту по ремонту и стирке спецодежды , кастелянше:</p> <p>1) за качественный ремонт белья; 2) за своевременный ремонт спецодежды; 3) за пошив элементов детских костюмов и атрибутов; 4) за экономию моющих средств, энергоресурсов.</p> <p>Дворнику:</p> <p>1) за работу связанную с сезонными осложнениями: большое количество; снега, листьев, уборка сосулек с крыши.</p>	До 100

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с №4 ЧГО

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим
и медицинским работникам

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% выплат
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы	
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	До 50%
	2) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	До 50%
	3) за качественное выполнение особо важных и срочных заданий	До 100%
	4) За работу по снижению заболеваемости и стабильно низкий % заболеваемости	До 30
	5) за активное участие в культурно массовых, спортивных мероприятиях ДОУ	До 30
	6) за изготовление методических пособий	До 30%
	7) за работу по исправлению недостатков речи по заданию учителя -логопеда	До 30%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	1) за подготовку воспитанника – победителя творческих конкурсов, спортивных соревнований	До 50%
	2) за уровень физической подготовленности, уровень подготовленности к школе	До 50%
	3) За качественные результаты прохождения промежуточной (итоговой) диагностики	До 30%
	4) за обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины	До 20%
	5) за качественную организацию проведения открытых мероприятий	До 30%
	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
	1) за наличие ученой степени	10%
	2) за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	10%
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
	1) за педагогический стаж работы	0-5лет -8% 5-10 лет-10% 10-15 лет -12%

		Более 15 лет-15%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	100%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	1) за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	10%
	2) за квалификационную категорию	За первую 20% За высшую 30%

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников МДОУ д/с №4 ЧГО

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям,
заместителю руководителя, главному бухгалтеру МДОУ д/с №4 ЧГО

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	% выплат
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	1) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	До 50%
	2) за наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения учреждения	До 50%
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий	До 50%
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
	1) за наличие ученой степени	До 20%
	2) за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	До 30%
3.	Премиальные выплаты по итогам работы	
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	До 100%