



УТВЕЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ «д/с № 15»
Е.В. Михайлова
Приказ № 37 от 27.07.2015 г.

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского муниципального района Челябинской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского муниципального района Челябинской области (МКДОУ «д/с № 15») (далее именуется – Положение), 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» и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных организаций, в отношении которых Управление образования осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств районного бюджета (далее именуются муниципальные организации).

2. Система оплаты труда работников МКДОУ «д/с № 15» Еманжелинского муниципального района Челябинской области (далее именуются – 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 Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным 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»;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным 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»;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

3. Системы оплаты труда работников включают 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 коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным 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», в соответствии с настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников МКДОУ «д/с № 15».

4. Заработная плата работников включает в себя оклад (должностной оклад), или ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке в бюджете Еманжелинского муниципального района на соответствующий финансовый год на финансовое обеспечение выполнения функций муниципальными казенными организациями, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания муниципальными бюджетными организациями.

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 муниципальных учреждений, 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 МКДОУ «д/с № 15» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям 1 - 5 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.

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

8. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам 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. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

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

10. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя муниципальной организации по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Правительством Челябинской области.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и 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 профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Правительством Челябинской области.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников.

11. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную приказом Минобрнауки № 1601 за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников МКДОУ «д/с № 15», оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников муниципальных организаций определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2) педагогическим работникам в периоды отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям сохраняется заработная плата, устанавливаемая им в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты

12. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных организаций применяется при оплате:

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

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

13. 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.

14. 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 5 дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

15. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно 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

16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и

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

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

18. Размеры выплаты 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.

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент); выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

20. 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 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон).

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.

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

22. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, 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, 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. 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. 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.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Размер доплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

28. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МКДОУ «д/с № 15», показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

надбавка молодым специалистам;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников.

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

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников МКДОУ «д/с № 15», устанавливаемым приказом руководителя, с учетом мнения представительного органа работников.

31. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы (стаж педагогической работы), выслугу лет, наличие квалификационной категории производится:

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

2) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы (стаж педагогической работы), выслугу лет, квалификационной категории 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 осуществляется по окончании указанных периодов.

32. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, органом местного самоуправления, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, позволяющими оценить результативность и качество работы.

Размер выплат стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет, наличие квалификационной категории, за работу в группах с детьми с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются в процентах к окладам, должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах. Для работников, с согласия которых объем учебной нагрузки установлен меньше нормы часов, данные доплаты производятся пропорционально установленным им нормам учебной нагрузки.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

VII. Условия оплаты труда руководителя МКДОУ «д/с № 15»

34. Зарплата руководителя МКДОУ «д/с № 15» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя МКДОУ «д/с № 15» определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации.

Условия оплаты труда руководителя МКДОУ «д/с № 15» 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. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя муниципальных организаций устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

35. Выплаты стимулирующего характера руководителю МКДОУ «д/с № 15» устанавливаются Управлением образования и выплачиваются на основании приказа Управления образования. Указанные выплаты устанавливаются Управлением образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципальных организаций и их руководителей.

36. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных организаций, подведомственных Управлению образования и средней заработной платы работников муниципальных организаций устанавливается приказом Управления образования в кратности от 1 до 5.

37. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных организаций, подведомственных Управлению образования, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение

размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

VIII. Заключительные положения

39. Штатное расписание МКДОУ «д/с № 15» утверждается руководителем МКДОУ «д/с № 15», согласовывается с руководителем Управления образования и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

40. Основной персонал МКДОУ «д/с № 15» - работники МКДОУ «д/с № 15», непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом МКДОУ «д/с № 15» целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МКДОУ «д/с № 15» - работники МКДОУ «д/с № 15», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МКДОУ «д/с № 15» целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МКДОУ «д/с № 15» - работники МКДОУ «д/с № 15», занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники МКДОУ «д/с № 15», выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МКДОУ «д/с № 15».

41. Фонд оплаты труда работников МКДОУ «д/с № 15» формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований МКДОУ «д/с № 15» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

42. Управление образования приказом устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МКДОУ «д/с № 15», а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

43. Из фонда оплаты труда МКДОУ «д/с № 15» работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель МКДОУ «д/с № 15» на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников. Решение об оказании материальной помощи руководителю МКДОУ «д/с № 15» на основании его письменного заявления принимает начальник Управления образования по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МКДОУ «д/с № 15».

44. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель МКДОУ «д/с № 15» 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 муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского муниципального района Челябинской области

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих*

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
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; кастелянша; сторож; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды	2830

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
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	3177

Примечания:

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

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского муниципального района Челябинской области

Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих *

Профессиональная квалификационная группа
«Общетраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	3402

Примечания:

* Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского
муниципального района Челябинской области

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования*

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3686

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7560
3 квалификационный уровень	Воспитатель	8400
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	9450

Примечания:

* Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского
муниципального района Челябинской области

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических
работников*

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	4620

Примечания:

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

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского
муниципального района Челябинской области

Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих*,
занятых на важных и ответственных работах

№ п/п	Наименование профессии
1.	Повар

Примечания:

* К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, могут устанавливаться 9-10 разряды.

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского муниципального района Челябинской области

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского муниципального района Челябинской области

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
	Выплаты, характеризующие результаты труда	
1.	<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p> <p>1) надбавка за интенсивность труда: - <u>участие в инновационной, научной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий:</u> ✓ использование в работе новых технологий; ✓ разработка учебно – методических материалов; ✓ использование информационно – коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе; ✓ внедрение передового опыта; ✓ результативность работы по организации и аттестации педагогических работников; ✓ разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность; ✓ проведение консультативно – просветительской работы с педагогами; - <u>реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты):</u> ✓ использование методов проектов, как основу образовательного процесса; ✓ ведение портфолио педагога; ✓ ведение портфолио воспитанников; ✓ ведение работы с учетом этнокультурной ситуации развития детей; ✓ создание образовательных проектов совместно с семьей; - <u>участие в коллективных педагогических проектах:</u> ✓ работа над сайтом ДООУ; ✓ работа в группе информационной поддержки; ✓ взаимодействие с социумом; ✓ работа в творческой группе ДООУ; - <u>организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:</u> ✓ ведение спортивного кружка; ✓ участие в городских и районных спортивных мероприятий; - <u>организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся:</u> ✓ построение образовательной деятельности на основе</p>	<p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p> <p>до 50%</p>

	<p>индивидуальных особенностей каждого ребенка;</p> <p>- <u>реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ проведение занятий в нетрадиционной форме; ✓ отсутствие жалоб со стороны родителей; ✓ контроль за своевременной оплатой за присмотр и уход; ✓ за активную работу родительского комитета; ✓ за проведение консультативно – просветительской работы с родителями. <p>- <u>создание элементов образовательной инфраструктуры:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ оформление и дизайн группы; ✓ дизайн холлов; ✓ эстетическое оформление участков; ✓ оформление и уход за цветниками и огородом; <p>- <u>за активное участие в методических объединениях</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ДОУ ✓ РМО <p>- <u>работа с детьми инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья</u></p>	<p>до 50 %</p> <p>до 1000 руб.</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 20%</p>
	2) надбавка за сложность и напряженность	до 100%
	3) премия за высокие результаты работы:	
	- за участие и результаты участия воспитанников на конкурсах, соревнованиях.	до 100%
	4) премия за выполнение особо важных и ответственных работ:	
	- за работу в общественных организациях (профсоюз);	до 50%
	- за работу в тарификационной комиссии;	
	- за участие в ремонте детского сада, участка.	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	1) за положительную динамику результатов образовательной деятельности с воспитанниками	до 50%
	- качественное составление календарных планов, без замечаний руководства;	
	- вариативность и совершенствование предметно – развивающей среды в группах в соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы ДОУ	
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год):	до 100%
	- проведение праздников и развлечений	
	- ведение кружковой работы	
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	1) за работу специальных (санаторной группы)	до 20%

5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	1) за квалификационную категорию* - за первую квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	20% 30%
6.	Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников	
	Выплаты за стаж работы, выслугу лет*	
	1) за стаж работы: - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	10% 15% 20%

<1> Устанавливается за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек в соответствии с приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1015 . При фактической наполняемости класса меньше установленной размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся. Выплата за классное руководство осуществляется в периоды каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим предусмотренным законодательством основаниям. В выпускных классах (9, 11 классы) вознаграждение не выплачивается с момента издания приказа об отчислении (выпуске) учащихся выпускных классов

<2> оплата производится по основной должности

Приложение 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского
муниципального района Челябинской области

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
учебно-вспомогательному персоналу, рабочим муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского муниципального района Челябинской области

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (%от оклада или фиксированная сумма)
Выплаты, характеризующие результаты труда		
1.	<p style="text-align: center;">Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p> <p>1) надбавка за интенсивность труда - соблюдение техники безопасности и охраны труда</p> <p>2) надбавка за сложность и напряженность</p> <p>3) премия за высокие результаты работы - отсутствие жалоб по вопросам чистоты и порядка;</p> <p>4) премия за выполнение особо важных и ответственных работ - привлечение к ремонтным работам; - оперативное выполнение заданий администрации ДООУ;</p>	<p>до 150 %</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100%</p>
2.	<p style="text-align: center;">Выплаты за качество выполняемых работ:</p> <p>1. Качественное содержание участка работы в соответствии с СанПиН</p> <p>2. Положительные результаты труда по обучению воспитанников самообслуживанию</p> <p>3. Личный вклад работника в достижение эффективности работы ДООУ</p> <p>4. Тщательная уборка территории, ремонт сантехники</p>	до 100%
3.	<p style="text-align: center;">Премияльные выплаты по итогам работы</p> <p>по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)</p> <p>- добросовестное выполнение должностных обязанностей;</p> <p>- своевременное и качественное оформление документации;</p> <p>- за своевременную сдачу отчетов в вышестоящие и контролирурующие организации</p>	до 100%
4.	<p>Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников</p> <p>2) за работу специальных (санаторной группы)</p>	до 15%
5.	Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников	

Выплаты за стаж работы	
- от 1 года до 4 лет	5%
- от 4 лет до 7 лет	10%
- свыше 7 лет	15%

Приложение 8

к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 15» Еманжелинского
муниципального района Челябинской области

Перечень выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
компенсационного характера, устанавливаемых
работчим муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15»
Еманжелинского муниципального района Челябинской области

Должность	Перечень выплат компенсационного характера	Размер выплат компенсационного характера (% от оклада или фиксированная сумма)
Повар	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	4 %