

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 7 «ЖУРАВУШКА»**

ул. Калинина, 3, город Чебаркуль Челябинской области, 456440 Российская
Федерация. Телефон: (8-35168) 2-36-46; E-mail: ds7zhuravushka@mail.ru

ПРИНЯТО
на Совете Учреждения
Протокол 2
от «21» октября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ «Д/с № 7»
Т.А.Редкозубова
Приказ № 39-Д от 20. 10. 2022 г.



Положение

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 7 «Журавушка»
(новая редакция)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа (далее именуется – Положение), разработано в соответствии со ст.135 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», (в ред. Постановлений Правительства Челябинской области от 03.08.2010 № 81-П, от 17.12.2010 № 345-П, от 20.08.2014 № 395-П, от 19.11.2014 № 622-П, от 20.04.2016 № 196-П, от 28.11.2016 № 645-П, от 24.05.2017 № 255-П, с изм., внесенными Постановлением Правительства Челябинской области от 24.10.2008 № 343-П), Постановления администрации Чебаркульского городского округа от 30.05.2019 г. № 301 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательных учреждений.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений на муниципальном уровне формируются на основе следующих принципов:

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

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

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

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

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

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

3. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чебаркульского городского

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

4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) настоящего Положения;

7) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

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

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

- перечень, видов выплат компенсационного и стимулирующего характера,

- условия оплаты труда руководителя муниципального образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа (далее именуется – образовательное учреждение), заместителей руководителя образовательного учреждения;

- порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения.

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

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

8. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы в структуре заработной платы в образовательных учреждениях составляют до 60% (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений

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

квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 № 1601н), от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 № 718н), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417н), от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (в ред. Приказов Минздравсоцразвития России от 20.11.2008 № 657н, от 02.08.2011 № 861н, Приказа Минтруда России от 03.03.2017 № 233н).

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

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

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

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

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

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

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

14. Месячная заработная плата работника образовательного 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.

15. 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 организации по 4 квалификационному уровню согласно Приложению 1 к Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П.

III. Порядок исчисления заработной платы

16. 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:

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

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

$S_{з.пл}$ – ставка заработной платы;

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

$N_ч$ – норма часов педагогической работы в неделю;

$V_{ком}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим}$ – выплаты стимулирующего характера;

K_p – районный коэффициент.

17. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

2) педагогических работников, для которых определена норма часов работы, для которых данное образовательное 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.

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

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

19. Объем учебной 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.

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

21. Право на изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче документа.

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

22. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся, 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 каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую деятельность во время каникул, оплата за это время не производится.

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

24. Почасовая оплата воспитателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) 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.

25. 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.

26. 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).

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

30. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

31. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признать утратившим силу Постановления Правительства Российской Федерации от 20.11.2008

№ 870» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579, Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) регулируются ст.92, 117, 147 ТК РФ:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

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

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

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

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей):

устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания:

устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

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

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни:

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставка заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не

менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5) повышенная оплата сверхурочной работы:

составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время:

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

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

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

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

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

34. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденном руководителем образовательной организации, в соответствии с постановлением.

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

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

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

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников образовательных организаций, относятся:

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

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

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

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

VII. Условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей

39. Зарплата руководителя образовательного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательного 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 возглавляемой им организации.

Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются руководителем организации на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого образовательного учреждения.

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

Перечень должностей работников образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

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

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

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

Для этого учреждение вправе централизовать до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения определяется комиссией при Управлении образования администрации Чебаркульского городского округа по итогам оценки эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных учреждений в отчетном периоде.

Комиссия рассматривает предоставленные материалы и готовит приказ о размерах выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений за отчетный период.

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

До конца календарного года неиспользованные централизованные средства образовательного учреждения используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам образовательными учреждениями.

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

44. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения (далее именуется – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

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

46. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации.

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

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

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

47. Средняя заработная плата работников основного персонала образовательного учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала образовательного учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала образовательного учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения.

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

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

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

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

50. Работники основного персонала образовательного 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 образовательного 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 рабочей недели, например:

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

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

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

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

51. Среднемесячная численность работников основного персонала образовательного учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала образовательного учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени, согласно пункту 50 настоящего Положения.

52. При создании новых образовательных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала образовательного учреждения для определения должностного оклада руководителя образовательного учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется Управлением муниципального образования.

IX. Заключительные положения

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

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

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

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

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

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться образовательным учреждением на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения по согласованию с Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

55. Руководитель образовательного учреждения несет ответственность за организацию оплаты труда в соответствии с данным Положением.

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

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

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

Перечень случаев, по которым выплачивается материальная помощь, устанавливается коллективным договором. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю образовательного учреждения на основании его письменного заявления принимает Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

57. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения 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 бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детского сада № 7
«Журавушка»

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих
первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	дворник, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды)	3337

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих
второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Повар	3771
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которому предусмотрено присвоение 6,7 квалификационных разрядов в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417-н).	3766
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которому предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 № 417-н).	4207
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессионально-квалификационной группы, выполняющих важное (особо важное) и ответственное (особо ответственные работы).	4643

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детского сада № 7
«Журавушка»

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3482

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар),	4496

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детского сада № 7
«Журавушка»

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4496

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	10343
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог - психолог	10932
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (логопед); старший воспитатель, тьютор	11872

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детского сада № 7
«Журавушка»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя,
специалистам, служащим,
учебно-вспомогательному персоналу, работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Журавушка», подведомственного
Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы
	1) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения
	2) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях
	3) за качественное выполнение особо важных и срочных заданий
	4) за подготовку воспитанника – победителя или призера творческих конкурсов, спортивных соревнований
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания
	1) за наличие ученой степени
	2) за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет
	1) за общий стаж работы
4.	Премияльные выплаты по итогам работы
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников
	1) за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детского сада № 7 «Журавушка»

Воспитатели:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Баллы
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Выполнение плана посещаемости детей (детодни)	До 5 б.
2.	Работа по снижению заболеваемости и стабильно низкий процент заболеваемости: - строгое соблюдение режима дня и двигательной активности; - внедрение здоровьесберегающих технологий (соблюдение режима закаливания, обеспечение оздоровления детей, приобщение к ЗОЖ); - строгое соблюдение правил СанПин; - отсутствие травм у воспитанников в период образовательного процесса.	До 3 б.

3.	<p>Качество образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внедрение в практику работы с воспитанниками образовательных программ нового поколения; - качественная реализация образовательной программы (анализ показателей диагностики); - использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы, для работы с родителями (законными представителями); - качество проведения НОД; - готовность и качество применения наглядных и дидактических пособий во время НОД; - результаты адаптационного периода в группах раннего возраста; - наставничество. 	До 5 б.
Выплаты за качество выполняемых работ		
4.	<p>Исполнительская дисциплина:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых руководителем ДОУ, своевременная подготовка и сдача отчетов; - отсутствие замечаний со стороны зав., ст.восп., зам.зав. по АХР; - участие в благоустройстве территории ДОУ; - выполнение поручений администрации ДОУ не входящих в круг должностных обязанностей (участие в развлекательных мероприятиях для воспитанников). 	До 3 б.
5.	<p>Увеличение объема работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка учебно-методических материалов, в том числе, электронных продуктов для работы с педагогами, детьми; - работа с детьми с ОВЗ; - участие в спортивных мероприятиях; - участие в работе органов самоуправления; работа в комиссиях, творческих группах и т.д.; - замещение отсутствующих работников до 5 смен и более 5 смен. 	До 8 б.
6.	<p>Деятельность по повышению профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в профессиональных конкурсах, вебинарах, семинарах ДОУ, город, область - подготовка детей к участию в конкурсах, олимпиадах ДОУ, город, область - транслирование пед.опыта (проведение открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов, участие в ГорМО; публикации в СМИ - качественная организация РППС в группе (практическая значимость, соответствие возрастным особенностям детей, эстетичность, безопасность) 	До 8 б.
7.	<p>Работа с родителями</p> <ul style="list-style-type: none"> - качественная реализация системного подхода в работе с родителями (законными представителями) (разнообразие форм работы, семинары, досуги др.); просветительская работа (брошюры, памятки, беседы и др.) - отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) детей, по поводу конфликтных ситуаций; - отсутствие задолженности по плате за д/с). 	До 2 б
8.	Халатное отношение к оборудованию, пособиям, мебели и пр.	- 2 б.
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:		
9.	<p>За квалификационную категорию:</p> <p style="padding-left: 40px;">высшая – 30 % от оклада, I категория – 20% от оклада.</p>	

10.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания <i>за наличие ученой степени</i> <i>за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания</i>	До 2 б.
11.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет за педагогический стаж работы: <i>от 1 до 5 лет – 8 % от оклада,</i> <i>от 5 л. до 15 л. – 10% от оклада,</i> <i>от 15 л. и выше – 15% от оклада.</i>	
12.	Премияльные выплаты по итогам работы <i>по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)</i>	До 5 б.

Старший воспитатель

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	баллы
Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
1.	Качество организации образовательного процесса: <i>-высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса;</i> <i>- участие в инновационной деятельности;</i> <i>- продуктивное участие в реализации системы методической работы д.с. (создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов);</i> <i>- участие в разработке локальных актов учреждения;</i> <i>- реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме, выполнение плана контроля в ДОУ</i>	До 5 б.
2.	Деятельность по повышению профессионального мастерства педагогов: <i>- результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах;</i> <i>- организация аттестации педагогических работников.</i>	До 5 б.
3.	Исполнительская дисциплина <i>- качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых руководителем ДОУ, УО ЧГО, своевременная подготовка и сдача отчетов);</i> <i>- отсутствие замечаний со стороны зав., зам.зав. по АХР;</i> <i>- участие в благоустройстве территории ДОУ;</i> <i>- выполнение поручений администрации ДОУ не входящих в круг должностных обязанностей (участие в развлекательных мероприятиях для воспитанников)</i>	До 3 б.
4.	Увеличение объема работы: <i>- разработка учебно-методических материалов, в том числе, электронных продуктов для работы с педагогами, детьми и родителями (законными представителями);</i> <i>- участие в спортивных мероприятиях;</i> <i>- участие в работе органов самоуправления; работа в комиссиях, творческих группах и т.д.;</i> <i>- замещение отсутствующих работников до 5 смен и более 5 смен</i> <i>- организация и проведение олимпиад, конкурсов для воспитанников,</i>	До 5 б.
5.	Деятельность по повышению профессионального мастерства <i>- участие в профессиональных конкурсах, вебинарах, семинарах (город, область);</i> <i>- транслирование пед.опыта (проведение открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов, участие в ГорМО;</i> <i>- публикации в СМИ</i> <i>- организация и участие в общественных мероприятиях ДОУ.</i>	До 5 б.

Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
6.	квалификационная категория: <i>высшая – 30 % от оклада, I категория – 20% от оклада,</i>	
7.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания <i>- за наличие ученой степени - за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания</i>	До 2 б.
8.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет за педагогический стаж работы: от 1 до 5 лет – 8 % от оклада, от 5 л. до 15 л. – 10% от оклада, от 15 л. и выше – 15% от оклада,	
9.	Премияльные выплаты по итогам работы <i>по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)</i>	До 5 б.

Музыкальный руководитель

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	баллы
Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
1.	Качество образовательного процесса <i>- внедрение в практику работы с воспитанниками образовательных программ нового поколения; - качественная реализация образовательной программы (анализ показателей диагностики музыкальных способностей детей); - Использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.) для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы; - качество проведения НОД; - готовность и качество применения наглядных и дидактических пособий во время НОД;</i>	До 5 б.
2.	Работа с родителями <i>- индивидуальная работа по запросу родителей (законных представителей); - консультирование родителей по результатам обследования детей; - просветительская работа (брошюры, памятки, беседы и др.)</i>	До 2 б.
3.	Исполнительская дисциплина: <i>- качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией МБДОУ, Управлением образования администрации ЧГО, своевременная подготовка и сдача отчетов); - отсутствие замечаний со стороны зав., ст.восп., зам.зав. по АХР; - участие в благоустройстве территории ДОУ; - выполнение поручений администрации ДОУ не входящих в круг должностных обязанностей.</i>	До 3 б.
4.	Увеличение объема работы: <i>- разработка сценариев, учебно-методических материалов, в том числе, электронных продуктов для работы с педагогами, детьми; - работа с детьми с ОВЗ; - участие в спортивных мероприятиях; - участие в работе органов самоуправления; работа в комиссиях, творческих группах и т.д.;</i>	До 5 б.

	- замещение отсутствующих работников до 5 смен и более 5 смен.	
	Ведение официального сайта детского сада - соблюдение <i>Правил размещения информации на официальном сайте ДОУ, а также соблюдение требований к структуре официального сайта;</i> - обновление информации об образовательной организации; - регулярное обновление и пополнения информации о жизни воспитанников в ДОУ; - регулярное обновление информации для родителей (законных представителей) воспитанников.	До 5 б.
5.	Деятельность по повышению профессионального мастерства - участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах (ДОУ, город, область) - подготовка детей к участию в конкурсах, олимпиадах ДОУ, город, область - транслирование <i>пед.опыта</i> : проведение открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов, участие в ГорМО; - публикации в СМИ	До 5 б.
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:		
6.	квалификационная категория: высшая – 30 % от оклада, 1 категория – 20% от оклада,	
7.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания - наличие ученой степени - наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	До 2 б.
8.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет от 1 до 5 лет – 8 % от оклада, от 5 л. до 15 л. – 10% от оклада, от 15 л. и выше – 15% от оклада,	
9.	Премияльные выплаты по итогам работы Выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	До 5 б.

Учитель-логопед

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	баллы
Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
1.	Качество образовательного процесса: - активное освоение и внедрение в практику работы с воспитанниками программы коррекционно-логопедического сопровождения детей; - анализ показателей диагностики коррекционного развития детей; - создание условий для коррекционного развития детей (наличие методического оборудования для коррекционных занятий); - использование ИКТ и других технологий (проектный метод, интегрированный метод и т.д.) для моделирования занятий, коррекционной работы, для работы с родителями.	До 5 б.
2.	Работа с родителями - индивидуальная работа по запросу родителей (законных представителей); - консультирование родителей по результатам обследования детей; - просветительская работа (брошюры, памятки, беседы и др.)	До 2 б.
3.	Проведение ранней диагностики	До 2 б.
4.	Мониторинг развития речи	До 2 б.
5.	Исполнительская дисциплина: - качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых руководителем ДОУ, своевременная подготовка	До 3 б.

	и сдача отчетов; - отсутствие замечаний со стороны зав., ст.восп., зам.зав. по АХР; - участие в благоустройстве территории ДОУ; - выполнение поручений администрации ДОУ не входящих в круг должностных обязанностей (участие в развлекательных мероприятиях для воспитанников).	
6.	Увеличение объема работы: - разработка учебно-методических материалов, в том числе, электронных продуктов для работы с педагогами, детьми; - участие в спортивных мероприятиях; - участие в работе органов самоуправления; работа в комиссиях, творческих группах и т.д.; - замещение отсутствующих работников до 5 смен и более 5 смен	До 5 б.
7.	Деятельность по повышению профессионального мастерства - участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах (ДОУ, город, область) - транслирование пед.опыта: проведение открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов, участие в ГорМО; публикации в СМИ	До 5 б.
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:		
8.	квалификационная категория: высшая – 30 % от оклада, I категория – 20% от оклада,	
9.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания - за наличие ученой степени - за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	До 2 б.
10	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет от 1 до 5 лет – 8 % от оклада, от 5 л. до 15 л. – 10% от оклада, от 15 л. и выше – 15% от оклада.	
11	Премияльные выплаты по итогам работы Выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	До 5 б.

Педагог-психолог

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	баллы
Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
1.	Работа с педагогами: - индивидуальное и групповое консультирование воспитателей по результатам пед.диагностики детей; - работа по запросу воспитателей; - психологическое просвещение педагогов (брошюры, памятки, беседы, семинары и др.)	До 3 б.
2.	Работа с родителями - индивидуальная работа по запросу родителей; - консультирование родителей по результатам обследования детей; - психологическое просвещение родителей (брошюры, памятки, беседы и др.)	До 2 б.
3.	Работа с детьми - индивидуальная диагностика воспитанников для организации и координации работы педагогов - диагностика психологической готовности к обучению в школе - коррекционно-развивающая работа с детьми	До 3 б.
4..	Результативность адаптационного периода	До 2 б
5.	Исполнительская дисциплина:	До 3 б.

	- качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых руководителем ДОУ, своевременная подготовка и сдача отчетов; -отсутствие замечаний со стороны зав., ст.восп., зам.зав. по АХР; -участие в благоустройстве территории ДОУ; -выполнение поручений администрации ДОУ не входящих в круг должностных обязанностей (участие в развлекательных мероприятиях для воспитанников).	
6.	Увеличение объема работы: - разработка учебно-методических материалов, в том числе, электронных продуктов для работы с педагогами, детьми и родителями (законными представителями); - участие в спортивных мероприятиях; - участие в работе органов самоуправления; работа в комиссиях, творческих группах и т.д.; - замещение отсутствующих работников до 5 смен и более 5 смен.	До 5 б.
7.	Деятельность по повышению профессионального мастерства - участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах (ДОУ, город, область) -транслирование пед.опыта: проведение открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов, участие в ГорМО; публикации в СМИ	До 5 б.
Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников:		
8.	Квалификационная категория: высшая – 30 % от оклада, I категория – 20% от оклада.	
9.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания - наличие ученой степени - наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	До 2 б.
10.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет Педагогический стаж работы от 1 до 5 лет – 8 % от оклада, от 5 л. до 15 л. – 10% от оклада, от 15 л. и выше – 15% от оклада.	
11.	Премияльные выплаты по итогам работы Выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	До 5 б.

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителю руководителя, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 7 «Журавушка»

Для младших воспитателей:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	1) За высокую организацию обеспечения санитарного состояния помещений	до 2 баллов
	2) за посещаемость детей, за работу по снижению заболеваемости	до 5 баллов
	3) за оказание помощи воспитателям в организации режимных моментов при работе с детьми	До 2 баллов
	4) за активное участие в мероприятиях МБДОУ, города, области	до 3,6,9 баллов

2.	Премияльные выплаты по итогам работы по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.
----	--

Для работников пищеблока (шеф-повар, повар):

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	1) за освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур, за качественную работу с поставщиками	до 3 баллов
	2) за активное участие в мероприятиях МБДОУ и города, области	До 3,6,9 баллов
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	1) за отсутствие замечаний в ходе проверок	до 3 баллов
	2) за качество приготовленных блюд, качественный бракераж сырой продукции	до 3 баллов
3.	Премияльные выплаты по итогам работы по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.	

Для заместителя заведующего по АХР:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	1) за выполнение особо важных и срочных заданий	до 5 баллов
	2) за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 3 баллов
	3) за обеспечение выполнения требований ПБ и ОТ	до 3 баллов
	4) за выполнение программы по энергосбережению	до 3 баллов
	5) за активное участие в мероприятиях ДОУ, города, области	до 3,6,9 баллов
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	1) за отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	до 5 баллов
	2) за качественную работу с поставщиками	до 2 баллов
3.	Премияльные выплаты по итогам работы по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.	

Для кастелянши, дворника, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, сторожа, подсобного рабочего, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	1) за выполнение особо важных и срочных заданий	до 5 баллов
	2) за активное участие в мероприятиях МБДОУ, города, области	до 3,6,9 баллов
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	1) за отсутствие замечаний	до 3 баллов
	2) за качественное выполнение работ	до 3 баллов
3.	Премияльные выплаты по итогам работы по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.	

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детского сада № 7
«Журавушка»

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям
муниципальных образовательных учреждений, подведомственных
Управлению образования администрации Чебаркульского городского округа

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
	1) за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях
	2) за наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения учреждения
	3) за выполнение особо важных и срочных заданий
2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания
	1) за наличие ученой степени
	2) за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания
3.	Премияльные выплаты по итогам работы
	1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения
	1) за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детского сада № 7
«Журавушка»

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

Тьютор
Учитель-логопед (логопед)
Музыкальный руководитель
Воспитатель
Педагог-психолог
Старший воспитатель