

Постановление
администрации городского округа
«Город Йошкар-Ола»
от 27.10.2025 №1208

**Об утверждении Положения
об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального автономного учреждения «Центр детского
здорового питания г. Йошкар-Олы», подведомственного
управлению образования администрации городского округа
«Город Йошкар-Ола»**

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения «Центр детского здорового питания г. Йошкар-Олы», подведомственного управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее – Положение).
2. Руководителю муниципального автономного учреждения «Центр детского здорового питания г. Йошкар-Олы», подведомственного управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» в соответствии с Положением в пределах фонда оплаты труда не допускать снижения размеров заработной платы работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством Российской Федерации.
3. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «В Марий Эл» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и разместить на официальном сайте администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» www.i-ola.ru.
4. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2025 г.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра города Йошкар-Олы Новоселову Л.А.

Временно
исполняющий обязанности
мэра города Йошкар-Олы

А.Трудинов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского округа «Город Йошкар-Ола»
от 27.10.2025 №1208

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ДЕТСКОГО ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ
Г. ЙОШКАР-ОЛЫ», ПОДВЕДОМСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ЙОШКАР-ОЛА»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения «Центр детского здорового питания г. Йошкар-Олы», подведомственного управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения «Центр детского здорового питания г. Йошкар-Олы», подведомственного управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее - учреждение).

1.2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными

правовыми актами Республики Марий Эл и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Наименование должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя)

2.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и применяется с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из размера субсидии, выделяемой учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы,

оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

2.5. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:
ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

2.6. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых должностных окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый должностной оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.7. Базовые должностные оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

2.7.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
1квалификационный уровень	Делопроизводитель	5 841
	Калькулятор	
	Кассир	
	Секретарь	
	Статистик	
	Экспедитор	
2квалификационный уровень	Должности служащих первого	6 221

квалификационного
уровня, по которым может
устанавливаться
производное должностное
наименование «старший»

2.7.2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	Администратор Инспектор по кадрам Техник Техник-программист Техник по защите информации Техник-электрик	6 786
2 квалификационный уровень	Заведующий складом Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	7 161
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф- повар) Заведующий столовой Начальник хозяйственного отдела	7 535

4 квалификационный уровень Механик 7 912

Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

5 квалификационный уровень Начальник гаража 8 667

Начальник цеха (участка)

2.7.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	Бухгалтер Бухгалтер-ревизор Документовед Инженер Инженер по охране труда Инженер-программист (программист) Инженер по ремонту Инженер-технолог (технолог), Инженер-электроник (электроник) Инженер-энергетик (энергетик) Специалист по кадрам Специалист по маркетингу	8 289

	Экономист	
	Юрисконсульт	
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 420
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских Заместитель главного бухгалтера	9 796

2.8. Базовые должностные оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами, предусмотренными единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Тарифный разряд в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый должностной оклад, рублей
1 разряд	5 279
2 разряд	5 655
3 разряд	5 841
4 разряд	6 221
5 разряд	6 596
6 разряд	6 972
7 разряд	7 912

2.9. Базовые должностные оклады работников, осуществляющих трудовые функции по обеспечению закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональному стандарту «Специалист в сфере закупок», утвержденному приказом

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», базовые должностные оклады работников, осуществляющих трудовые функции по обеспечению функционирования системы управления охраной труда в учреждении, - на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональному стандарту «Специалист в области охраны труда», утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 г. № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»:

Должность	Базовый должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	9 796
Работник контрактной службы	9 796
Контрактный управляющий	9 796
Специалист по охране труда	8 289

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждений в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

до 12 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за вредные и (или) опасные условия труда;

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в локальном нормативном акте.

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

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется учреждением в локальном нормативном акте.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом и трудовым договором.

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

Работникам учреждения, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) или абсолютных размерах и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за стаж работы;
выплаты за классность;
премиальные выплаты по итогам работы.

Данные выплаты устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

4.3. Выплата за стаж работы устанавливается дифференцировано, в зависимости от общего стажа работы, в следующих размерах:

от 1 года до 10 лет - от 1 до 10 процентов;
от 10 до 20 лет - от 10 до 20 процентов;
свыше 20 лет - от 20 до 30 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

время работы на любых должностях при органах государственной власти, органах местного самоуправления, их управлениях и самостоятельных отделах, а также время работы по специальности в других учреждениях и организациях. Основным документом для определения стажа работника учреждения является трудовая книжка.

4.4. Водителям автомобильного транспорта устанавливается выплата за классность в следующих размерах:

«водитель автомобиля 1 класса» - 25 процентов базового оклада;
«водитель автомобиля 2 класса» - 10 процентов базового оклада.

Водитель автомобиля 1 класса осуществляет управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

Водитель автомобиля 2 класса осуществляет управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств «В», «С», и «Е», или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е».

Квалификационная категория «водитель автомобиля 1 класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему непрерывный водительский стаж работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в учреждении.

Квалификационная категория «водитель автомобиля 2 класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему непрерывный водительский стаж работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в учреждении.

Выплата за классность производится ежемесячно пропорционально отработанному времени.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премирование работников учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда, производится за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (квартал, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

Распределение премий по итогам работы производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя муниципального автономного учреждения «Центр детского здорового питания г. Йошкар-Олы» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя муниципального автономного учреждения «Центр детского здорового питания г. Йошкар-Олы» устанавливается ежегодно дополнительным соглашением к трудовому договору в зависимости от исполнения трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости, и устанавливается в следующем размере без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад), рублей
Директор	19 000

Должностной оклад руководителя индексируется одновременно с индексацией размера базового должностного оклада по профессиональным квалификационным группам.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплата по повышающему коэффициенту.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается администрацией городского округа «Город Йошкар-Ола» на основании оценки его профессиональной деятельности.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,3;
ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения за счет субсидии, выделяемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на соответствующий финансовый год, а также за счет средств, поступающих в учреждение от приносящей доход деятельности, Учредителем могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. Премии по итогам работы учреждения и премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

5.4.2. Материальная помощь в размере одного должностного оклада оказывается руководителю муниципального учреждения на основании его письменного заявления в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
вступление в брак (при представлении свидетельства о регистрации брака);

рождение ребенка (при представлении свидетельства о рождении);
усыновление ребенка (при представлении свидетельства об усыновлении либо решения суда об усыновлении);

смерть родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер (при представлении свидетельства о смерти либо решения суда о признании гражданина умершим);

оплата руководителем муниципального учреждения оказанного ему дорогостоящего лечения, включенного в Перечень дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых учитываются при определении суммы социального налогового вычета, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета» (при представлении копий договора об оказании услуг и документов, подтверждающих факт их оплаты руководителем муниципального учреждения).

5.5. Выплата премий, материальной помощи, единовременных денежных поощрений и других выплат стимулирующего характера

производится по распоряжению учредителя.

5.6. Выплата премии руководителю учреждения не осуществляется в случае увольнения по следующим основаниям:

неоднократного неисполнения руководителем муниципального учреждения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

нарушения руководителем муниципального учреждения трудовых обязанностей, предусмотренных пунктом 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

совершения виновных действий руководителем муниципального учреждения, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему;

непринятия руководителем муниципального учреждения мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами руководителем муниципального учреждения, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к руководителю муниципального учреждения;

принятия необоснованного решения руководителем муниципального учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу муниципального учреждения;

однократного грубого нарушения руководителем муниципального учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей;

представления руководителем муниципального учреждения подложных документов при заключении трудового договора.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливается в кратности от 1 до 8.

6.2. Штатное расписание муниципального автономного учреждения «Центр детского здорового питания г. Йошкар-Олы» согласуется Учредителем, утверждается руководителем учреждения.

6.3. Численный состав работников учреждения должен быть оптимальным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного управлением образования.

6.4. В локальном нормативном акте прописывается за счёт каких источников финансирования, какие выплаты и в каком размере производятся.

В штатном расписании каждая должность должна иметь источник финансирования. Если должность обеспечивается финансированием из двух и более источников, то данные об этой должности должны быть отражены в каждом источнике финансирования.

6.5. При наличии экономии по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом мнения представительного органа работников, по письменному заявлению работника (при необходимости с приложением подтверждающих документов), работодатель имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения:

в связи с юбилеем: 50 лет - женщины; 60 лет – мужчины; и в связи с выходом на пенсию;

в связи со смертью близких родственников (отца, матери, супруга, супруги, детей);

в связи с длительной болезнью работника и необходимостью лечения;

в связи с нанесением материального ущерба в результате пожара, стихийного бедствия и другой чрезвычайной ситуации.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается одному из членов семьи умершего, основанием для оказания материальной помощи в данном случае является заявление члена семьи умершего работника.

Решение о материальной помощи и ее размере принимает руководитель учреждения.

6.6. На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.