1. 
2. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 42 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 274 Трудового кодекса Российской Федерации, й Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 03 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного свмоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования». Постановление администрации муниципального образования городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021 г. № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе труда работников МОУ и МУОМО городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 42 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее МДОБУ), устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

1.3. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

- порядок, условия установления размеров выплат стимулирующего характера;

- порядок, условия установления размеров выплат компенсационного характера;

- материальная помощь;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

- штатное расписание.

1.4. Оплата труда работников МДОБУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с профсоюзной организацией работников МДОБУ.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случае, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Краснодарском крае уровня минимального размера оплаты труда.

1.9. Положение об оплате труда работников МДОБУ разработано с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не противоречащее действующему законодательству.

* 1. Фонд оплаты труда работников МДОБУ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МДОБУ, и средств от оказания МДОБУ услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.
	2. Фонд оплаты труда работников МДОБУ формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников МДОБУ.
	3. Оплата труда работников МДОБУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.
	4. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МДОБУ.
	5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МДОБУ по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.
1. **Порядок и условия оплаты труда**

2.1. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.1.1. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя МДОБУ, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

2.1.2. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленных по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения. (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2.1.3. Оклад педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.2. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2.3. Установление должностного оклада работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников МДОБУ, в которых вышеуказанные работники работают.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

2.5. Почасовая оплата труда педагогическим работникам МДОБУ применяется при оплате:

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию.

2.6. При оплате за педагогическую работу отдельным категориям работников МДОБУ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения.

**3. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ предусмотрено установление работникам следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- надбавки за интенсивность и эффективность работы;

- надбавки за выслугу лет;

- премии по итогам работы;

- премии за качество выполняемых работ;

- других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;

- выплата отдельным категориям работников МДОБУ;

- выплата педагогическим работникам МДОБУ, реализующих образовательные программы дошкольного образования;

- доплата педагогическим работникам - молодым специалистам.

3.2. В МДОБУ могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается МДОБУ с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,25 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии соответствия занимаемой должности.

3.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.2.3. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования», «Правительственные награды», «Почетная грамота министерства образования и науки РФ».

0,20 – за ученую степень кандидата наук.

 0,30 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- надбавка за интенсивность и эффективность работы;

- надбавка за выслугу лет.

3.3.1. Надбавку за интенсивность и эффективность работы работникам МДОБУ рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муиципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

- надбавка за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально – значимых мероприятий и прочее до 20%.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Максимальный размер указанной надбавки не ограничен. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.3.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МДОБУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5%;

- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%.

- при выслуге от 20 лет – 20 %

3.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.2.2., 3.3.1 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в МДОБУ могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Порядок выплаты премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом МДОБУ.

3.5.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.5.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

3.5.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.6. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников МДОБУ, определенных Законом Краснодарского края от 03.03.2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода стимулирования отдельных категорий работников МДОБУ, за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: инструктор по физической культуре, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.7. Выплата педагогическим работникам МДОБУ, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц в соответствии с Законом Краснодарского края от 03.03.2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.8. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата доплат молодым специалистам.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в МДОБУ.

Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях: перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МДОБУ с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием профсоюзного органа) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

- заместителей руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - по представлению руководителя учреждения;

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников МДОБУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных МДОБУ;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам – 12%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

**5. Материальная помощь**

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

5.2. Решение об отказе материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

**6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

6.1. Заработная плата руководителей МДОУ, их заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяет в соответствии с порядком произведения стимулирующих выплат руководителям МОУ муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

6.3. Кратность устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курот Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится МДОБУ.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителя МДОБУ.

Должностные оклады руководителя учреждения, заместителей руководителей подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и ее заместителей МДОБУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и расчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) расчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, ее заместителей учреждения, и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

6.8. Произведения выплат стимулирующего характера, к ним относятся:

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премии за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам.

Финансирование расходов осуществляется в пределах выделенных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МДОБУ на оплату труда работников.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств, в размере до 5 процентов.

6.9. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю МДОБУ в целях повышения качества ее работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

6.9.1. Размер ежемесячной надбавки устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя МДОБУ с учетом утвержденных критериев оценки деятельности.

6.9.2. Основанием для установления ежемесячной надбавки является соответствие деятельности руководителя критериям оценки деятельности руководителя МДОБУ, установленное экспертной комиссией, действующей в управлении по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

6.9.3. Оценка деятельности руководителя осуществляется в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду. Установления ежемесячной надбавки посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет процент надбавки за сложность и напряженность труда.

6.9.4. Критерии оценки деятельности руководителя МДОБУ определяются по типу образовательного учреждения.

6.10. Премирование руководителя МДОБУ производится в пределах фонда оплаты труда МДОБУ.

6.10.1. Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителя МДОБУ.

6.10.2. размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу либо в виде фиксированной суммы.

6.10.3. размер премии снижается в сдедующих случаях:

- объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания - снижается на 30%;

- объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора - снижается на 50%;

- дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года - снижается на 70%.

6.11. В пределах фонда оплаты труда МДОБУ руководителю может быть оказана материальная помощь, максимальным размером не ограничивается.

**7. Штатное расписание**

7.1. Штатное расписание МДОБУ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении МДОБУ.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

7.6. Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находится учреждение, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МДОБУ.

Приложение 1

к Положению

об оплате труда работников

МДОБУ детский сад № 42

**Базовые оклады (базовые должностные оклады) базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Рекомендуемые повышающие коэффициенты |
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки **заработной платы - 5 453 рублей** |
| 1.1 | Делопроизводитель |  0,00 | 0,00 |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки **заработной платы - 6284 рублей** |
| 1.2 | Младший воспитатель | 0,00 |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки **заработной платы – 5544 рублей** |
| 1.3 | Помощник воспитателя,  | 0,00 |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки **заработной платы – 6100 рублей** |
| 1.4 | Специалист в сфере закупок | 0,00 |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки **заработной платы – 6 565 рублей** |
| 1.5 | Медицинская сестра диетическая | 0,00 |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки **заработной платы - 5 766 рублей** |  |
| 1.6 | Заведующий хозяйством |  |
| 2. | Должности работников обслуживающего персонала  |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки **заработной платы - 5 544рублей** |
| 2.1 | Повар, 3 разряд; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, 3 разряд Дворник | 0,00 |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада)ставки **заработной платы – 5 544 рублей** |
| 2.2 | Кухонный рабочий, 2 разряд;  | 0,00 |
| 3. | Должности педагогических работников |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки **заработной платы - 8 183 рублей** |
| 3.1 | инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | 0,00 |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки **заработной платы - 8 910 рублей** |
| 3.2 | воспитатель, педагог-психолог | 0,09 |
|  | Минимальный размер оклада (должностного оклада) ставки **заработной платы - 8 990 рублей** |
| 3.3 | старший воспитатель, тьютор  | 0,10 |

Приложение 2

к Положению

об оплате труда работников

МДОБУ детский сад № 42

**Порядок, условия установления и размеры выплат**

**компенсационного характера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Категория сотрудников** | **Компенсационные выплаты** |
| 1. | **Воспитатель ДОУ,** **старший воспитатель, учитель-дефектолог****тьютор** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.За работу в группе укомплектованную сверх нормы (расчет по фактической наполняемости) - 20 %. |
| 2. | **Помощник воспитателя** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 10 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% **-** 200%; 100руб. - 7 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%. |
| 3. | **Педагог - психолог** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 7 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.За работу в группе укомплектованную сверх нормы 20 %. |
| 4. | **Музыкальный руководитель** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 10 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб |
| 5. | **Инструктор по физической культуре** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с детьми ОВЗ и детьми-инвалидами 10 - 15%.** |
| 6. | **Заместитель заведующего по хозяйственной работе** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 10 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За сверхурочную работу**10% - 100%; 100руб. - 10 000руб. |
| 7. | **Повар, кухонный рабочий** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 7 000руб.**За расширение зон обслуживания**10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%.**За сверхурочную работу** 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%; |
| 8. | **Машинист по стирке и ремонту спецодежды** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 7 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За сверхурочную работу** 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%. |
| 9. | **Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 10 000руб.**За расширение зоны обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За сверхурочную работу** 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%. |
| 10. | **Уборщик служебных помещений** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 10 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За сверхурочную работу** 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%. |
| 11. | **Кладовщик** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 7 000руб.**За расширение зон обслуживания**10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За сверхурочную работу**10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%. |
| 12. | **Делопроизводитель** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 7 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 7 000 руб.**За сверхурочную работу** 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%. |
| 13. | **Техник**  | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 7 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 7 000 руб.**За сверхурочную работу** 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%. |
| 14. | **Специалист в сфере закупок** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 7 000руб.**За расширение зон обслуживания**10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За сверхурочную работу** 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%. |
| 15 | **Медицинская сестра диетическая**  | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 7 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 7 000 руб.**За сверхурочную работу** 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%. |
| 16 | **Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе**  | **За совмещение профессий (должностей**) 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 10 000руб.**За сверхурочную работу** 10% - 100%; 100руб. - 10 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%. |
| 17 | **Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья** | **За совмещение профессий (должностей**) 10% -200%; 100руб. - 10 000руб.**За расширение зон обслуживания** 10% **-** 200%; 100руб. - 7 000руб.**За увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - 10% - 200%; 100руб. - 7 000руб.**За работу с вредными условиями труда** - 12%.**За работу с детьми ОВЗ и детьми-инвалидами - 15%.** |