

Согласовано:
Председатель
профсоюзного комитета первичной
профсоюзной организации

Утверждаю:
Заведующий
МДОУ детским садом комбинированного
вида № 76

Пузанова Е.Ю.

Торлакия Л.С.

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

подпись)

подпись)

2021 г.

2021 г.

«27» декабря 2021 г.

«27» декабря 2021 г.

Печать
Протокол согласования
с профсоюзным комитетом
№ 33 от «03» декабря 2021 г.

Печать
Приказ по ДОУ № 114-ОД
От «27» декабря 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
детского сада комбинированного вида № 76 муниципального образования городской
округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 76 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 274 Трудового Кодекса РФ, постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» от 22.01.2021 года № 50 и регулирует порядок оплаты труда работников учреждения: руководителей, специалистов, служащих, рабочих.

1.2. Настоящее Положение применяется в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, повышения результативности их труда.

1.3. Работодатель самостоятельно устанавливает систему оплаты труда: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного, стимулирующего характера, премий, а также их соотношение между отдельными категориями работников.

1.4. Настоящее Положение включает:

- Перечень категорий персонала учреждения по видам экономической деятельности «Образование» (Приложение № 1);
- Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников (Приложение № 2);

- -Базовые оклады профессий рабочих по занимаемым должностям работников (Приложение № 3);
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя учреждения.

1.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Профессиональных стандартов;
- 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 городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

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

В случаях, 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.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, работников, занятых на условиях неполного рабочего времени либо неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не предусмотрено действующим законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным или трудовым договорами.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, личного трудового вклада, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Краснодарском крае уровня минимального размера оплаты труда работников.

Заработная плата повышается со дня вступления нормативного акта, устанавливающего величину минимального размера оплаты труда.

1.10. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в учреждение, и средств от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной, приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников ДОО производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

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 учреждения.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение деятельности учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда учреждения не уменьшается.

1.11. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

1.12. Стороны могут вносить изменения и дополнения в настоящее Положение путем заключения дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в отдельные пункты, разделы положения в новой редакции, либо путем принятия настоящего Положения в новой редакции.

В случае принятия Положения в новой редакции предыдущая редакция утрачивает силу.

1. Порядок и условия оплаты труда

1.1. В учреждении устанавливаются базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского персонала, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, специалистов, профессий рабочих.

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 (*Приложения № 2,3 к Положению об оплате труда*). Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в штатном расписании учреждения.

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням устанавливаются учредителем.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленном 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.

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

1.2. Установление должностного оклада работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании городском округе городе-курорте Сочи Краснодарского края.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения.

1.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Минобрнауки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014 г. № 1601.

1.4. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и РФ, установлены в приложениях №№ 5,6 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утв. Постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021 г № 50.

1.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы в учреждениях образования, выслуги лет, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, либо со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 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 кандидата наук или доктора наук – со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также 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.

1.6. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается два раза в месяц, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, в сроки, определенные Коллективным договором учреждения.

1.7. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) в обязательном порядке предусматриваются:

- фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной

сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы),

- виды и размеры выплат компенсационного характера;
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условиях для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

2.8. Заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.9. При установлении основной рабочей (педагогической) нагрузки работника должен учитываться режим (продолжительность) работы учреждения (групп).

2.10. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды приостановки для обучающихся деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, а также работников из числа учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала учреждения производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий приостановке деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за обучающимися.

2.11. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

2.12. Не является временем простоя время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемая работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

В этих целях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессии (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (временное замещение);
- за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как в абсолютном выражении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

3.3. Ежемесячные выплаты компенсационного характера выплачиваются в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы за первую и вторую половины расчетного месяца, пропорционально отработанному времени, и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.4. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса РФ. Размер выплаты составляет от 4% до 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных работ с нормальными условиями труда (Приложение № 7 к Коллективному договору).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда для дальнейшей разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового Кодекса РФ.

3.6. Размер доплаты за совмещение профессии (должности), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, возможности работника качественно исполнять свои должностные обязанности по основной и по совмещаемой им должности.

3.7. Выплата разовых доплат за совмещение профессии (должности), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за истекший месяц производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы за вторую половину следующего расчетного месяца.

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса РФ.

3.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ.

3.10. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 06 часов утра) в учреждении устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

3.11. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

3.12. Время обучения работников, направленных работодателем на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, оплачивается в размере среднего заработка.

3.13. Выплаты за специфику работы устанавливаются педагогическим и иным работникам учреждения, непосредственно занятым в специализированных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии, и которые по характеру

своей работы в учреждении непосредственно общаются с воспитанниками, имеющими отклонениями в развитии.

Доплата за специфику работы устанавливается к педагогической (рабочей) нагрузке работника, установленной ему по специализированной (коррекционной) группе для детей с отклонениями в развитии.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления установлены Положением о компенсационных выплатах работникам ДОУ № 76 (*Приложение № 4 к Положению об оплате труда*), в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами.

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- Повышающие коэффициенты 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;
- Другие виды выплат стимулирующего характера, в случаях, установленных муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи;
- Выплата отдельным категориям работников учреждения;
- Доплата педагогическим работникам- молодым специалистам.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- заместителям руководителя – по представлению руководителя учреждения;
- Руководителям структурных подразделений учреждения и иных работников, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- Других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

4.3. С учетом обеспечения выплат финансовыми средствами, работникам учреждения 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 «Заслуженный» «Народный», «Почетный».

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в абсолютном значении, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию, который устанавливается на весь период действия квалификационной категории.

4.3.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью их стимулирования к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагогических работников устанавливается в абсолютных значениях и составляет:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

В целях материальной поддержки педагогических работников по условиям коллективного договора производится доплата **сроком до одного года** в размере, соответствующем повышающему коэффициенту за квалификационную категорию, с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- истечения срока действия имевшейся квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновления педагогической деятельности после выхода на пенсию независимо от ее вида, при переходе в другую образовательную

организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации;

– возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

Педагогическому работнику учреждения производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в т.ч. по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности). Перечень должностей является приложением к Коллективному договору.

- При наличии первой (высшей) квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР, если педагогический работник является гражданином РФ или претендующим на получение гражданства РФ по программе соотечественников - в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;

4.3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

4.3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» устанавливается педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размер повышающего коэффициента составляет:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований большего значения.

4.4. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за ученую степень, почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

Педагогическим работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, за ученую степень, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» могут быть установлены при условии, что по основному месту работы им не производятся указанные выплаты.

4.5. Работникам учреждения могут быть установлены:

- стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- премиальные выплаты;
- единовременные выплаты (вознаграждения) к юбилейным и праздничным датам работников и учреждения;
- другие единовременные выплаты;

- иные стимулирующие выплаты.

4.6. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет.

4.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и муниципальных 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.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Размер стимулирующей надбавки – до 200% должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выплата стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное работником время.

4.7.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития педагогической деятельности.

4.7.2. Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности педагогического работника с учетом утвержденных критериев оценки деятельности педагогических работников (*Приложение №6 к Положению об оплате труда*), по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год).

4.7.3. Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

4.7.4. Основанием для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является протокол комиссии учреждения по установлению (распределению) стимулирующих выплат работникам.

4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, и выплачивается ежемесячно.

Размеры надбавки за выслугу лет устанавливаются в фиксированном проценте к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и составляет:

- При выслуге лет от 1 года до 5 лет включительно – 5%;
- При выслуге лет от 5 до 10 лет включительно – 10%;
- При выслуге лет свыше 10 лет- 15%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке работника.

Работникам учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, с учебной (рабочей) нагрузкой менее одной ставки, надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально учебной (рабочей) нагрузке.

Работникам учреждения, работающим на условиях внешнего совместительства, стимулирующая надбавка за выслугу лет может быть установлена при условии, что по основному месту работы им не производится указанная выплата.

Выплата стимулирующей надбавки за выслугу лет производится за фактически отработанное работником время.

4.9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производится с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), в соответствии с примерными показателями эффективности деятельности педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (Приложение № 7 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утв. Постановлением муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22.01.2021 г № 50).

4.10. В соответствии с Коллективным договором работникам учреждения устанавливаются иные стимулирующие выплаты, которые не могут быть отнесены к другим видам выплат стимулирующего характера, в том числе как персональные надбавки, а также единовременные вознаграждения к юбилейным датам работника (50,55,60,65,70,75 лет со дня рождения; стаж работы в ДОУ от 20 лет и далее каждые 5 лет; стаж педагогической деятельности от 20 лет и далее каждые 5 лет), либо к праздничным датам (День воспитателя и других дошкольных работников).

Единовременные вознаграждения к юбилейным и праздничным датам выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы за вторую половину расчетного месяца.

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

За счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края производится стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников учреждения: инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, 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.

По условиям коллективного договора, за счет средств фонда оплаты труда учреждения производится стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: специалист в сфере закупок, специалист по кадрам, специалист по охране труда, медицинская сестра диетическая, делопроизводитель, тьютор.

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

4.12. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц педагогическим работникам, определенных Законом Краснодарского края от 03.03.2010 г № 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. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки, выплата устанавливается как за одну ставку.

4.13. За счет средств бюджета Краснодарского края производится отдельным категориям работников (перечень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, младший воспитатель, помощник воспитателя, вахтер, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования) выплата в размере 3000 рублей в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений.

Выплата производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности.

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников учреждения устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц; при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данной денежной выплаты.

Выплата является составной частью заработной платы работника и включается в расчет средней заработной платы для исчисления как отпуска, так и пособия по временной нетрудоспособности.

Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников производится из фонда заработной платы учреждения в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.14. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников ДОУ (перечень: помощник воспитателя, младший воспитатель, шеф-повар, повар, кухонный рабочий) в размере 1000 рублей за сохранение кадрового потенциала.

Выплата производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников учреждения устанавливаются из расчета 1000 рублей в месяц; при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данной денежной выплаты.

Выплата является составной частью заработной платы работника и включается в расчет средней заработной платы для исчисления как отпуска, так и пособия по временной нетрудоспособности.

4.15. 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 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию.

Молодым специалистом также признается работник в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или среднего профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях:

- Призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- Перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории Краснодарского края;
- Нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Доплата молодому специалисту устанавливается в размере 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ДООУ (*Приложение № 5 к Положению об оплате труда*) и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

4.17. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы, и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. Премияльные выплаты являются выплатами стимулирующего характера и осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.2. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются следующие виды премияльных выплат:

- за выполненную работу:
 - а) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
 - б) за качество выполняемых работ;
 - в) за интенсивность и высокие результаты работы;
 - г) за выполнение особо важных и ответственных работ.
- иные премияльные выплаты.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- Заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- Руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- Других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Выплата премии по результатам работы за месяц (квартал, год) выплачивается за фактически отработанное время.

Выплата премии по результатам работы при выполнении особо важных и ответственных работ выплачивается по факту успешного выполнения этих работ.

Распределение премиальных выплат по результатам труда производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

При премировании учитываются:

- 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 и мероприятий.

Премия по итогам работы 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.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, при увольнении по собственному желанию до истечения иных премиальных периодов (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) премия выплачивается пропорционально отработанным месяцам.

Работодатель (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в Положении о премировании работников ДООУ № 76.

Премия по итогам работы может быть снижена до 100% при наличии определенных показателей, влияющих на уменьшение размера премии либо ее лишения.

Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных в перечне Положения о премировании работников ДООУ № 76, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

5.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, главой администрации (губернатором) Краснодарского края,
- присвоении почетных званий РФ и Краснодарского края, награждении знаками отличия РФ;
- награждении орденами и медалями РФ и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Решение о конкретном размере премии за качество выполняемых работ принимается руководителем учреждения, при наличии достаточных средств фонда оплаты труда.

5.5. По условиям коллективного договора работникам учреждения может быть установлена единовременная выплата за качество выполняемых работ в размере от 0,25 до 1,0 должностного оклада при:

- награждении Почётной грамотой, Благодарностью Главы администрации Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
- награждении Почётной грамотой главы города Сочи или благодарностью главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи;
- награждении знаками почета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи («Почетный волонтер города Сочи», «За профессиональное мастерство», «За трудовые успехи на благо города Сочи», «Признание и почет сочинцев», «За вклад в общественную и политическую жизнь города Сочи» , «За межнациональную дружбу и согласие»);
- награждении иными знаками отличия «За вклад в развитие города Сочи» и «За безупречную службу городу Сочи».

Решение о конкретном размере премии за качество выполняемых работ принимается комиссией учреждения по распределению стимулирующих выплат работникам, при наличии достаточных средств фонда оплаты труда.

5.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- Выплаты 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 стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.8. Размеры и условия осуществления премиальных выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников учреждения (*Приложение № 7 к Положению об оплате труда*).

5.9. Премии выплачиваются за расчетный месяц в срок, предусмотренный для выплаты заработной платы за вторую половину расчетного месяца.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь устанавливается в абсолютных значениях.

6.2. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Положением о порядке оказания материальной помощи работникам учреждения (*Приложение № 8 к Положению об оплате труда*).

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах, с учетом обеспечения данной выплаты финансовыми средствами, принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Материальная помощь выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы за вторую половину расчетного месяца.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с приложением № 9 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утв. Постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 21.01.2021г № 50.

7.3. Кратность устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится учреждение.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются по решению руководителя учреждения, на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, материальная помощь в соответствии с настоящим Положением.

7.6. Порядок произведения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, в том числе премирование, а также оказание материальной помощи, установлены в приложении № 10 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, утв. Постановлением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 21.01.2021г № 50.

8. Штатное расписание учреждения

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Штатное расписание согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении учреждения.

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

При этом штатное расписание утверждается и согласовывается в новой редакции.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании учреждения указываются должности работников, их численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

8.6. Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.