С УЧЕТОМ МНЕНИЯ
Председателя ПК
Рябова Ж.И.
22.02.2021г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МДОУ № 27

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 5D87DE6A3C6BA087028292BE6E9D7D484369128F
Владелец: **Каширская Светлана Степановна**
Действителен: с 19.02.2021 по 19.02.2022

22.02.2021г.

# ПОЛОЖЕНИЕ

## об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 27 города Сочи

Утверждено на общем собрании
трудового коллектива МДОУ
детского сада №27 города Сочи
Протокол от «18» января 2021г. №1

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 27 города Сочи (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение включает:

перечень основного персонала учреждения ,перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу ,рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы (приложение №1,2);

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера; порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителя.

1.3. Оплата труда работников МДОУ устанавливается с учетом;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные в стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор,

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

1.6. 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.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МДОУ и, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда работников МДОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

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

1.1 1. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).
При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МДОУ:
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня -3000 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 3400 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - 4200 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений - 4600 рублей.
2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
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. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, усыновленный по состоянию на 31декабря 2012 года, образует новый оклад .На денежную компенсацию по обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не начисляются выплаты стимулирующего и компенсационного характера.
Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам отражены в приложении №1 к настоящему Положению.
2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

## 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МДОУ предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающей 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 норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. 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 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.
3.2. 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.
Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:
0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
0,05 - при наличии соответствия занимаемой должности.
3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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.
3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности . .
Размеры повышающий коэффициента:
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, имеющему большее значение.
3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МДОУ предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:
стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
стимулирующая надбавка за выслугу лет;
Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:
руководителей структурных подразделений МДОУ ,
специалистов , остальных работников, занятых в структурных подразделениях МДОУ
Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя МДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МДОУ.
3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МДОУ 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 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 указанной надбавки - до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.
3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы.
Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):
при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
при выслуге лет от 5 до 10 лет -10%;
при выслуге лет от 10 лет - 15%.
3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) на основании примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

## 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МДОУ, 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 (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо 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 работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
4.2. 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, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - до 24%.
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 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.
Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.
4.6. 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 (должностною оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
4.7. 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, содержащими нормы права,
4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
4.9. 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. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МДОУ и могут быть установлены премии:
по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
за качество выполняемых работ;
за интенсивность и высокие результаты работы.
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, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.
5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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 (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к 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.
5.3. 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 и Краснодарского края. награждении знаками отличия Российской Федерации; награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края; награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.
5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:
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 стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.
5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

## 6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.
6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## 7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя МДОУ, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
7.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников

основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 (пяти) размеров указанной средней заработной платы.
Должностной оклад руководителя увеличивается (индексируется) в сроки и пропорционально размеру повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.
При увеличении (индексации) должностного оклада руководителя его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.
К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.
Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной штаты работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.
Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя 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.
7.3. Руководителям МДОУ могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.
7.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

## 8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МДОУ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.
8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.
8.3. 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 в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.
8.4. 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.