


Согласовано

Председатель ПО

 Миндубаева Т.Э.

12 ноября 2022 года



Утверждаю

Заведующая

 Е.А. Озернная

12 ноября 2022 года



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

**Муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения детский сад компенсирующего вида №12
муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края
г. Сочи**

2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад №127 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением Главы города Сочи от 02.02.2009 №38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи» (ред. От 26.04.2011 №1480), Постановлением администрации города Сочи от 24.11.2014 года №2341 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 02.02.2009 года № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи». Положение вводится с целью повышения эффективности деятельности педагогических работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада компенсирующего вида №12 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее МДОБУ).

1.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, оплату труда за выполняемый объём педагогической работы;

1.3. Система оплаты труда в МДОБУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, настоящим Положением с учётом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечень видов выплат компенсационного характера
- 5) перечень видов стимулирующего характера;
- 6) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 7) мнения соответствующего органа по представлению интересов работников.

1.4. Месячная заработная плата работников МДОБУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть утверждённого минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников МДОБУ, устанавливаемая в соответствии

с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МДОБУ, которые разрабатываются в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Сочи, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников МДОБУ, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника МДОБУ включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения должностей работников и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учёта повышающих коэффициентов.

2.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент, при этом выплата по повышающему коэффициенту не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с действующими законодательством.

2.6. Установленная педагогическим работникам фактическая ставка

выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц не позднее 15 числа текущего месяца и 30 числа, следующего за периодом работы.

2.8. Оплата труда работников МДОБУ производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.9. Оплата труда работников МДОБУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ предусмотрено установление об оплате повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должному 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, почётное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём 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 процентные отношения к окладу.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональной квалификации и компетентности.

Размер повышающего коэффициента:

1) при наличии первой квалификационной категории – не более 0,10;

2) при наличии высшей квалификационной категории – не более 0,15;

3.3. Персональный коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполнения, поставленные задачи и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимает руководитель учреждения

персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почётное звание, учёной степени устанавливается работниками, которыми присвоено почётное звание, учёная степень, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю учреждения. Размеры повышающего коэффициента:

- 1) работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю педагогической деятельности – не более 0,10;
- 2) работниками и специалистами МДОБУ, имеющим почётные звания «Народный учитель», и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации, Краснодарского края, союзных республик, входящих в состав СССР - не более 0,075;
- 3) работникам образовательных учреждений, имеющим другие почётные звания: почётные звания СССР, Российской Федерации, Краснодарского края, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почётный», «Отличник народного просвещения», «Грамота Министерства РФ» при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности – не более 0,075;
- 4) работникам, имеющим учёную степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности – не более 0,15.

3.5. «Положением об оплате труда в МДОБУ» предусмотрено установление работникам, стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе;
- стимулирующая надбавка за квалификацию.

3.5.1. Осуществлять выплату стимулирующего характера в размере 3000 рублей отдельным категориям работников, не вошедшим в Перечень (делопроизводитель, заведующий хозяйством, тьютор).

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых программ, методик, форм) обучения, организации), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за сложность и напряжённость выполняемых работ;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном

значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям- до 200%.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в МДОБУ:

При выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

При выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

При выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Стимулирующая надбавка молодым специалистам, окончившим среднее профессионально заведение от 500-1000 руб., высшее профессиональное заведение от 1000-2000 руб.

Выплата стимулирующей надбавки молодым специалистам производится лишь по основному месту работы в течении трех лет с момента поступления молодого специалиста на работу. К молодым специалистам относятся выпускники средне-профессиональных и высших профессиональных заведений, поступивших на работу сразу по окончании учебного заведения или в течении одного года после его окончания.

3.9. Установление стимулирующих надбавок принимается заведующим в пределах бюджетного ассигнования на оплату работников МДОБУ сроком на полгода в соответствии с показателями эффективности работников МДОБУ и согласуется с председателем профсоюзной организации работников МДОБУ.

3.10. Установить выплату стимулирующего характера в размере 3000 рублей отдельным категориям работников (перечень: учителя, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя, вахтер, водитель, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электрик) 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.

3.11. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки — до 200%.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МДОБУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) за совмещение профессий (должностей);
 - б) за расширение зон обслуживания;
 - в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - г) за специфику работы.

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки труда. Перечень конкретных работ, профессий рабочих, должностей служащих, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными условиями труда, и размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным актом с учётом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации. При введении новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается в прежнем размере работникам, получавшим её ранее.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата отменяется.

4.3. Согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края оплата труда работников, занятых с вредными условиями труда, производится в повышенном размере. (раздел 4).

4.4. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие

выплаты компенсационного характера:

= за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда до 12 %;

= за совмещение профессий —100% - 200%;

= за расширение зон обслуживания- 100% -200%;

= за увеличение объема работы педагогическим и другим работникам или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы -100% - 200%;

- за работу в выходные и праздничные дни — 100% - 200%

- за сверхурочную работу 150 % - 200 %

- педагогическим работникам – за работу в дошкольном образовательном учреждении компенсирующего вида – 20%;

- МОП за работу в дошкольном образовательном учреждении компенсирующего вида – 15%;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера (в т.ч. доплата до минимального размера оплаты труда) |

- дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением условиями труда производится в повышенном размере.

4.5. Компенсационные выплаты устанавливаются по — структурным подразделениям и должностям следующим образом:

Категория работников	Вид компенсирующей выплаты	Размер выплаты в %
Административно — управленческий персонал		
Шеф — повару	- за расширение зон обслуживания;	100%-200%
	-за совмещение профессий должностей;	100%-200%
	-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от	100%-200%

	основной работы; -за работу в горячем цеху	12%
Всем категориям работников	- доплата до минимального размера оплаты труда	50%-100%
	- за сверхурочную работу	150% - 200%
Педагогический персонал		
Воспитателям	- за расширение зон обслуживания;	100%-200%
	- за совмещение профессий (должностей);	100%-200%
Учебно-вспомогательный персонал		
Младший воспитатель Помощник воспитателя	- за расширение зон обслуживания	100%-200%
	- за совмещение профессий (должностей);	100%-200%
Поварам, кухонным рабочим	- за расширение зон обслуживания;	100%-200%
	-за совмещение профессий должностей;	100%-200%
	- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;	100%-200%
	-за работу в горячем цеху	12%
Младший обслуживающий персонал		
Уборщица служебных помещений	-за расширение зон обслуживания;	100%-200% -
	- за совмещение профессий должностей;	100%-200% -
	за увеличение объема работы или исполнение обязанностей	100%-200% -

	временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	100%-200%
Рабочему по комплексному обслуживанию	-за расширение зон обслуживания;	100%-200%
	-за совмещение профессий должностей;	100%-200%
	-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	100%-200%
Всем категориям работников	-за расширение зон обслуживания;	100%-200%
	-за совмещение профессий должностей;	100%-200%
	-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	100%-200%

4.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и 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.

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

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

4.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.9. 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, определенным трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы.

4.10. 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 день 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 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 сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.11. 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.

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

4.13. 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

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера в МДОБУ, устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполнения работы;
- за интенсивность и высокие результаты работ;
- премия к профессиональным праздникам и юбилеям (50, 55, 60 лет).

Премирование осуществляется по решению заведующего в пределах бюджетного ассигнования на оплату труда работников учреждения, а также средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату.

5.2. При увольнении работника по собственному желанию по истечении календарного месяца работник лишается прав на получение премии по итогам работы за месяц.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное выполнение 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 МДОБУ;
- выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

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 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.

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, награждения 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:

- 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.

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.

5.6. Премии работникам всех категорий не устанавливаются при наличии:

- грубых нарушений трудовой дисциплины;
- нарушений правил внутреннего трудового распорядка (правил пожарной безопасности, правил по охране труда и техники безопасности);
- случаев детского травматизма во время пребывания воспитанника в МДОУ;
- обоснованных жалоб со стороны родителей;
- нарушений этики поведения и субординации;
- порчи или потери имущества по халатности работника.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения профсоюзного органа.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах принимает заведующий на основании письменного заявления сотрудника.

6.3. Материальная помощь на профилактику заболеваний.

6.3.1. Работникам ДОУ, включая руководителя, один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь) в размере 1,5 месячного фонда заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) по норме часов за ставку заработной платы.

Расчет материальной помощи для педагогических работников производится исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленной приказом Минобразования России от 22.12.2014 №1601.

Количество месячных фондов заработной платы, направляемых на материальную помощь, устанавливается коллективным договором, локальным актом ДОУ, единым для всех работников.

6.3.2. Для работника, принятого на основное место работы на неполную норму часов в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, расчет материальной помощи производится по основной занимаемой ставке (должности) пропорционально количеству часов, отработанных работником на неполную норму часов (ставку).

6.3.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника и приказа руководителя ДОУ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

Руководителю ДОУ выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления и распоряжения работодателя о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и выплате материальной помощи.

6.3.4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.3.5. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

6.3.6. Материальная помощь не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в другой муниципальной организации.

Использование права на получение материальной помощи подтверждается справкой с прежнего места работы.

В случае окончания и заключения срочного трудового договора в текущем календарном году в одной организации выплата материальной помощи производится один раз в текущем календарном году.

6.3.7. При расчете месячного фонда заработной платы работника ДООУ для выплаты материальной помощи учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, за исключением единовременных премий, поощрительных выплат и ежемесячного вознаграждения, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.4. Комиссия избирается на собрании трудового коллектива в составе не менее 5 человек.

6.5. Решение принимается общим голосованием, результаты фиксируются в протоколе, все члены комиссии подписывают

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя МДОБУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада заведующего, определяющего трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников педагогического состава и составляет до 5 (пяти) указанной средней заработной платы. Должностной оклад заведующего увеличивается в срок и пропорционально размеру повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников педагогического состава. При увеличении должностного оклада заведующего, размер оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.3. Должностные оклады заместителя заведующего устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. С учётом условий труда заведующему, заместителю заведующего устанавливаются выплаты компенсационного характера.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МДОБУ формируется и утверждается заведующим

учреждения в пределах, выделанного фондам оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего МДОБУ.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера.

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