

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
детский сад компенсирующего вида № 12 муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

Изменения и дополнения к коллективному договору
заключенного на 2022 – 2025 годы
принятого на собрании трудового коллектива
ПРОТОКОЛ № 6 от 09.11.2022 г.

уведомительная регистрация № 72- х от 24.11.2022 г.
проведена в ГКУ КК «Центр занятости населения города Сочи»

Внести изменения в коллективный договор и его приложения:

1. Приложение № 3 «ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад компенсирующего вида № 12 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» изложить в новой редакции.

от работодателя:
и.о.заведующего

О.Я.Карачевцева



"10" апреля 2024 г.

от работников:
Председатель ПК

Т.Э. Миндубаева



"10" апреля 2024 г.

государственное казенное учреждение Краснодарского края
«Центр занятости населения города Сочи»
город-курорт Сочи
наименование муниципального образования

Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата 10.04.2024 № 72-х, Сочи

Наим.отг. Т.Э. Миндубаева И.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Согласовано
 Председатель ПДО
 Миндубаева Т.Э.
 10 апреля 2024 года



Приложение №3

Утверждаю
 и.о. заведующей
 МДОБУ детского сада
 компенсирующего вида
 №12 города Сочи
 О.Я.Карачевцева
 10 апреля 2024 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».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад компенсирующего вида № 12 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад компенсирующего вида № 12 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее МДОБУ), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);
- постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела

- «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее – Постановление № 31);
- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее – Приказ № 526);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 251н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее – Приказ № 541н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 года № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 916н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 165н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее – Приказ № 559н);
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);
- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);
- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);
- постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);
- постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 27 марта 2024 года № 688 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года №50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников

муниципальных образовательных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края», согласно Приложению ПОЛОЖЕНИЕ об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;

- отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.
- Порядка распределения штатной численности работников МДОБУ по группам персонала (Приложение 1).

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад компенсирующего вида № 12 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

В настоящем Положении используются следующие понятия:

работник МОО – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МОО в соответствии с ТК РФ;

педагогический работник – работник МОО, осуществляющий образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник МОО, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3¹, 4, 4¹ статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимым для выполнения трудовых функций, в разделе «Должности специалистов» Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МОО за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Положение включает:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего

характера;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников МДОБУ детского сада компенсирующего вида №12 города Сочи устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МДОБУ в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с профсоюзной организацией МДОБУ.

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

В 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.

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

1.7. Определение размеров заработной платы работника МДОБУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МДОБУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели,

производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника МДОБУ 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.

1.9. Положение МДОБУ разработано с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Фонд оплаты труда МДОБУ детского сада компенсирующего вида № 12 города Сочи, находящийся в ведении управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке.

Оплата труда работников МДОБУ 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 МДОБУ.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МДОБУ в пределах выделенных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МДОБУ, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за

ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих, должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня			
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: <ul style="list-style-type: none"> • дворник; • повар; • рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; • уборщик служебных помещений; 	1 квалификационный разряд – 8121; 2 квалификационный разряд – 8365; 3 квалификационный разряд – 8616;
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня			

2.	1 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: <ul style="list-style-type: none"> • повар; • рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; 	4 квалификационный разряд – 8875; 5 квалификационный разряд – 9142;
3.	2 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: <ul style="list-style-type: none"> • повар; 	6 квалификационный разряд – 9417; 7 квалификационный разряд – 9700;

2.4.2. По общеотраслевым должностям служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала и руководителей структурных подразделений на основе ПКГ:

п/ п	Квалификационны й уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:			
1.	1 квалификационны й уровень	<ul style="list-style-type: none"> • делопроизводитель; 	8365
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:			
2.	2 квалификационны й уровень	<ul style="list-style-type: none"> • заведующий хозяйством 	8703

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:			
4.		<ul style="list-style-type: none"> • помощник воспитателя; 	8616
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:			
5.	1 квалификационны й уровень	<ul style="list-style-type: none"> • младший воспитатель 	9991
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, относящиеся к управлению по образованию и науке»:			
6.	2 квалификационны й уровень	<ul style="list-style-type: none"> • медицинская сестра диетическая 	9797

<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

2.4.3. По педагогическим работникам на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:			
1.	1 квалификационный	<ul style="list-style-type: none"> • инструктор по физической культуре; 	12522

	уровень	<ul style="list-style-type: none"> • музыкальный руководитель; 	
2.	3 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • воспитатель; • педагог-психолог; 	13649
4.	4 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> • старший воспитатель; • тьютор; • учитель-дефектолог; • учитель-логопед; 	13775

2.4.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ по должностям, не вошедших в профессиональные квалификационные группы:

- **специалист в сфере закупок** - 8875 рублей;
- **ассистент** (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченной возможностями здоровья – 8875 рублей;
- **контрактный управляющий** – 13 464 рубля.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их

труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МДОБУ устанавливается в соответствии с **Приложением 2** к настоящему Положению.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников учреждений устанавливаются в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в **Приложении 4** к настоящему Положению.

2.12. 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 Российской Федерации установлен в **Приложении 5** к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам МДОБУ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и (или) муниципальных экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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.

Максимальный размер данной надбавки не ограничен. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МДОБУ.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МДОБУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, соответствующим сфере работы МОО, с учетом **Приложения 4** к настоящему Положению.

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

1) работникам МДОБУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом **Приложения 4** к настоящему Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

3.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МДОБУ за ученую степень, почетное звание:

- 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

- 0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);
- 0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

3.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МДОБУ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0

3.1.7. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

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 МДОБУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДОБУ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, 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 ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МДОБУ, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МДОБУ в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

3.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

3.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МДОБУ вне зависимости от занимаемой должности:

- работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя МДОБУ 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, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения 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.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.1, 3.1.2, 3.1.6, 3.1.7 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.4 – 3.1.6 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.3 – 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

3.6. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников, (работники муниципальных дошкольных и муниципальных общеобразовательных организаций), определенным в подпункте 1.2 пункта 1, подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода к стимулированию отдельных категорий

работников МДОБУ за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: инструктор по физической культуре, социальный педагог, педагог-психолог, медицинская сестра, дворник, кладовщик, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, уборщик служебных помещений.

3.7. Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1, подпункте 2.3 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Доплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию доплата устанавливается как за одну ставку. Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.8. За счет средств бюджета Краснодарского края производится доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации

профессионального или высшего образования в муниципальные образовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода к стимулированию педагогических работников МДОБУ за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края педагогическим работникам из числа выпускников организаций профессионального или высшего образования устанавливается доплата молодым педагогам.

Осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документом, его

заменяющим).

Доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края, и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МДОБУ с учетом разработанных в МДОБУ критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МДОБУ по согласованию с выборным представительным органом работников МДОБУ.

3.10. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МДОБУ в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.11. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.12. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МДОБУ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МДОБУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.13. Отдельным категориям работников МДОБУ на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МДОБУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- 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 сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за специфику работы;

- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

4.2. Выплаты работникам МДОБУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МДОБУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МОО, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МДОБУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МДОБУ за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

4.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

4.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

4.4. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление групп на подгруппы);
- осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

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

4.6. Выплаты за специфику работы работникам в МДОБУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **Приложением 6** к настоящему Положению.

4.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МДОБУ по реализации образовательных программ:

- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);
- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться муниципальным правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками МДОБУ с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

- самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- локальными нормативными актами МДОБУ – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня

обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

4.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МДОБУ пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.11. Отдельным категориям работников МДОБУ на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на основании служебной записки Управления, и не должен быть ниже минимального размера должностного оклада, установленного настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя МДОБУ устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в **Приложении 7** к настоящему Положению.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителям МДОБУ могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. Порядок

установления стимулирующей надбавки, премирования и оказания материальной помощи, определен в **Приложении 8** к настоящему Положению.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МОО (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

По решению учредителя руководителю МДОБУ, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.5. По решению Управления руководителям МОО могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения.

Критерии оценки деятельности руководителя МДОБУ определяются по типу образовательного учреждения и устанавливаются **Приложении 8** к настоящему Положению.

5.6. Руководителям учреждений по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МДОБУ в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МДОБУ, установленными в **Приложении 8** к настоящему Положению.

5.7. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МДОБУ на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МДОБУ не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МДОБУ с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего МДОБУ.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МДОБУ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения – правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи администрации муниципального образования городской округ город курорт Сочи Краснодарского края;
- работников МДОБУ (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- руководителя учреждения – на основании заявления руководителя учреждения об оказании материальной помощи согласованного с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения;
- работников МДОБУ (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МДОБУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МДОБУ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МДОБУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МДОБУ не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником МДОБУ в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу; за работу в ночное время;
- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МДОБУ по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МДОБУ руководителем учреждения формируется штатное расписание.

Штатное расписание, внесение изменений в штатное расписание утверждаются приказом руководителя МДОБУ.

Штатное расписание согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении МДОБУ.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МДОБУ, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МДОБУ, 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 МДОБУ, трудоустроенным на штатные должности.

Структура и штатная численность в форме отдельного документа для МДОБУ не предусмотрена.

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

6.5. Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций по типу образовательных организаций установлены в **Приложении 9** к настоящему положению.

Приложение 1

ПОРЯДОК

распределения штатной численности

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
детский сад компенсирующего вида № 12 муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края
по группам персонала

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- заведующий образовательного учреждения;

2. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися:

- воспитатель (в том числе старший);
- инструктор по физической культуре;

- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- тьютор;
- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

- ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ;
- бухгалтер;
- делопроизводитель;
- заведующий хозяйством;
- контрактный управляющий;
- медицинская сестра диетическая;
- младший воспитатель;
- помощник воспитателя;
- специалист в сфере закупок;
- системный администратор информационно-коммуникационных систем;

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

- повар
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщик служебных помещений;

Приложение 2

ПОРЯДОК

исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования (далее – Порядок, образовательная организация).

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

1.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября).

1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МДОБУ, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Приложение 3

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

почасовой оплаты педагогических работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад компенсирующего вида № 12 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад компенсирующего вида № 12 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее МДОБУ) применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МДОБУ, которое продолжалось не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МДОБУ;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом МОО (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 1.1 пункта 1 приложения 2 к настоящему Положению.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МДОБУ, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника МДОБУ.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника МДОБУ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МДОБУ для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;
- выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания;
- выплаты стимулирующего характера, установленной пунктом 3.6 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения по занимаемой должности педагогического работника МДОБУ.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников МДОБУ, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МДОБУ, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МДОБУ самостоятельно.

Приложение 4**ПЕРЕЧЕНЬ**

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения	учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, инструкторы по физкультуре, тьютор, заведующий.

Приложение 5

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 Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования (далее – МДОБУ) 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 Российской Федерации, с целью преимущественности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МДОБУ в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

3. Педагогическим работникам МДОБУ в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

Приложение 6

ВЫПЛАТЫ

за специфику работы работникам муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3

1	За работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, группах	2000,0 рублей
---	--	---------------

Приложение 7

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей, отнесение по группам по оплате труда руководителя

№ п/п	Муниципальные образовательные организации и муниципальные учреждения образования (далее – МОО), группы по оплате труда руководителей учреждений (численность по состоянию 1 сентября)	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу
-------	---	--

		по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
1. Руководители муниципальных дошкольных образовательных учреждений		
1.	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 160 человек)	33 000,0

Применение кратности к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений образует новый оклад и подлежит округлению до сотен рублей в сторону увеличения.

Приложение 8

ПОРЯДОК

произведения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования и оказания им материальной помощи

Раздел I

Общие положения

1.1. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - учреждения) и оказания им материальной помощи (далее - Порядок) регулирует основания и порядок их установления.

1.2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Порядка, осуществляется в пределах выделенных ассигнований на оплату

труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Раздел II

Порядок установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям учреждений в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

2.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения, определенных подпунктом настоящего Порядка.

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

2.4. Оценка деятельности руководителя учреждения осуществляется в соответствии с критериями по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду, в случаях санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований - по итогам года, предшествующего периоду установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет размер выплаты.

2.5. Критерии оценки деятельности руководителя учреждения определяются по типу образовательного учреждения.

2.5.1. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений (детские сады):

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Качество выполнения муниципального задания. Наименование услуги -	Сохранение кадрового потенциала - стаж педагогических работников от 10 лет и более	за каждого педагога	1 балл (но не более 10 баллов) для детских садов, имеющих более четырех групп полного дня

	«Организация предоставления общедоступного бесплатного дошкольного образования»			5 баллов (но не более 10 баллов) для детских садов, имеющих не более четырех групп полного дня
		Количество молодых специалистов (педагогических работников) до 35 лет со стажем работы до 3 лет	за каждого педагога со стажем до 3 лет	1 балл
		Наполняемость ДОУ	сверх плановой наполняемости	3 балла
		Количество новых форм дошкольного образования, всего, в т.ч.: групп кратковременного пребывания, групп предшкольной подготовки, семейных групп, других новых форм	3 и более	3 балла
			2	2 балла
			1	1 балл
	0		0 баллов	
	Наличие органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательной организацией	2 и более	5 баллов	
		1	3 балла	
		0	0 баллов	
2.	Качество выполнения муниципального задания. Наименование услуги - «Осуществление присмотра и ухода за детьми»	Уровень заболеваемости воспитанников	2% и выше	0 баллов
			до 1,9%	2 балла
			до 1,8%	3 балла
		Посещаемость	до 65%	1 балл
			до 70%	2 балла
			выше 70%	3 балла
		Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации (на основании НОКО)	100	5 баллов
			91 - 99	4 балла
			81 - 90	3 балла
71 - 80			2 балла	

			менее 70	0 баллов
		Наличие обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения дисциплинарного взыскания к руководителю))	отсутствие	3 балла
			1 и более	0 баллов
3.	Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса	Среднемесячная заработная плата педагогических работников за прошедший финансовый год	на уровне или выше среднего муниципального ниже среднего муниципального	3 балла 0 баллов
4.	Участие и результативность участия ДОО в конкурсах и грантах	Участие организации в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней	муниципальный уровень	3 балла
			региональный уровень	4 балла
			федеральный уровень	5 баллов
		Наличие призового места организации или гранта мероприятий муниципального, регионального и федерального уровней	муниципальный уровень	1 балл
			региональный уровень	3 балла
			федеральный уровень	5 баллов
5.	Эффективность реализации программы развития ДОО	Наличие программы развития ДОО	наличие отсутствие	10 баллов 0 баллов
		Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ	за каждое мероприятие	1 балл (но не более 10 баллов)

		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)	за каждую публикацию	1 балл
		Количество педагогических работников, вовлеченных в проектную деятельность	за каждого вовлеченного педагогического работника	1 балл (но не более 5 баллов)
		Количество проектов, реализованных в ДОУ	за каждый реализованный проект	1 балл (но не более 5 баллов)
6.	Эффективность реализации дорожной карты «Изменения в отраслях социальной сферы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, направленные на повышение эффективности образования и науки»	Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы образовательной организации	наличие отсутствие	5 баллов 0 баллов
		Наличие в оперативном управлении более 1 здания	за каждое последующее здание	5 баллов
7.	Уровень профсоюзного членства	Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации	наличие отсутствие	1 балл 0 баллов
8.	Показатели работы, направленной на	Рейтинг образовательной организации на	коэффициент (k): 01 Минимальное	количество баллов рассчитывается по формуле:

	обеспечение качественного образования	основании оценки эффективности по итогам учебного года	количество бонусных баллов, необходимое для получения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, должно составить не менее 5	$V_o = k \times V_r$, где: V_o - оценка в баллах, k - коэффициент, V_r - количество баллов на основании рейтинга дошкольных образовательных организаций
--	---------------------------------------	--	--	---

Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
1 балл	280 рублей

Размер надбавки до 150 процентов от должностного оклада.

Результаты оценки деятельности руководителя муниципального учреждения указываются в оценочном листе, в котором также содержатся сведения Ф.И.О., период, на который устанавливается надбавка, критерии и цифровой показатель.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на срок не более одного года. Производятся за фактически отработанное время, выплачивается за истекший месяц, в срок, предусмотренный для выплаты заработной платы, и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.7. Распоряжение об установлении выплаты стимулирующего характера издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей учреждений.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

2.8. За выполнение работ, связанных с организацией в учреждении платных образовательных услуг, руководителю учреждения может быть установлена надбавка к должностному окладу в виде процентного соотношения или фиксированной суммы. Размеры и порядок направления средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, на оплату труда работников устанавливаются локальными актами учреждения.

2.9. Основанием для установления надбавки, указанной в п. 2.8 настоящего Положения, является служебная записка начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Раздел III

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование руководителей производится премии:

- по итогам работы (квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

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

3.3. Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

3.4. Премия по итогам работы (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на основании критериев оценки эффективности деятельности учреждения, установленных в пункте 3.5 к настоящему постановлению.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, 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 ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Выплата премии по результатам работы за квартал, год производится за фактически отработанное время.

3.5. Критерии оценки деятельности за квартал, год:

3.5.1. муниципальных образовательных учреждений:

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах

1	Результативность участия образовательной организации в профессиональных конкурсах	Всероссийский уровень Победитель	50
		Призер Лауреат	40 30
		Региональный уровень Победитель	30
		Призер Лауреат	20 10
		Не было участия	0
3	Своевременность выставления оценок, тем уроков и домашних заданий в электронном журнале АИС СГО	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
4	Полнота, актуальность и достоверность данных о сотрудниках и обучающихся (воспитанниках) в АИС СГО	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
5	Использование педагогическими работниками ИКОП «Сферум» (мессенджер)	Фактическое значение за отчетный период равно 70 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 70 процентов	0
7	Открытие нового здания учреждения (блока)	Открытие с прохождением процедуры лицензирования	100
		Открытие без прохождения процедуры лицензирования	50
		Не открыт	0
8	Своевременное исполнение обращений в ПГС	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
9	Наполнение АИС навигатор (разделы программы, заявки, мероприятия)	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
10	За активное участие в развитии социального партнерства в учреждении (отсутствие жалоб, обращений, участие в конкурсах)	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
11	Исполнение контрольных точек национальных, региональных и муниципальных проектов, а также	Выполнено в установленный срок	10
		Выполнено с нарушением срока	-10

	реализации мероприятий программ		
12	Осуществление оплаты за коммунальные услуги муниципальными бюджетными учреждениями не менее 10 %, муниципальными автономными учреждениями муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края не менее 15 %, за счет средств от иной приносящей доход деятельности.	Фактическое значение за отчетный период более 10/15 процентов	10
		Фактическое значение за отчетный период равно 10/15 процентам	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 10/15 процентов	-10
13	Наличие закупок, осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	Фактическое значение за отчетный период 1	0
		Фактическое значение за отчетный период более 1	10
		Фактическое значение за отчетный период менее 1	-10
14	Доля закупок, осуществляемых в соответствии с пунктами 4,5 части 1 статьи 93 Федерального закона от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» посредством размещения в региональной информационной системе Краснодарского края, используемой в сфере закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Фактическое значение за отчетный период более 65%	25
		Фактическое значение за отчетный период 65%	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 65%	-25
15	Доля закупок у субъектов малого предпринимательства, социально-ориентированных некоммерческих организаций в совокупном годовом объеме закупок при осуществлении закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Фактическое значение за отчетный период более 25%	25
		Фактическое значение за отчетный период 25%	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 25%	-25
16	Доля закупок осуществляемых в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя), с использованием электронного ресурса муниципального образования	Фактическое значение за отчетный период 40%	0
		Фактическое значение за отчетный период более 40%	25
		Фактическое значение за отчетный период менее 40%	-25

	городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, расположенный в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу https://sochi.rts-tender.ru .		
17	Доля закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства от годового стоимостного объема договоров в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».	Фактическое значение за отчетный период 25%	0
		Фактическое значение за отчетный период более 25%	25
		Фактическое значение за отчетный период менее 25%	-25
ИТОГО			370

Размер премии за квартал, год определяется при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка деятельности муниципального (казенного, бюджетного, автономного) учреждения	Размер премии
180 - 370 баллов	от 150% до 200%
150 - 179 баллов	от 100% до 150%
120 - 149 баллов	от 50% до 100%
100 - 119 баллов	до 50%

Результатом оценки деятельности муниципального учреждения, являющимся основанием для выплаты премии по итогам работы за квартал, год, является итоговое количество баллов, которое рассчитывается путем суммирования полученных оценок в баллах, определенных по критериям выполнения целевых показателей.

3.6. Премия по итогам работы квартал, год не устанавливается в случае если суммарная оценка деятельности муниципального учреждения менее 50 баллов.

3.7. Размер премии снижается в следующих случаях:

объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания - размер премии снижается на 50%;

объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора - размер премии снижается на 70%;

дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания - премии не выплачивается.

Раздел IV

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Руководителю может быть оказана материальная помощь - вид финансовой поддержки, предоставляемой по его заявлению, - в следующих случаях:

- смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

- рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

- вступления в брак (при представлении свидетельства о заключении брака);

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

4.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения, максимальным размером не ограничивается.

4.3. Заявление об оказании материальной помощи согласовывается с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края и направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

Приложение 9

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ эффективности деятельности педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования
2	Посещаемость воспитанниками образовательной организации	Доля воспитанников, фактически посещающих образовательную организацию
3	Реализация дополнительных	Наличие образовательных программ по каждому

	проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты и др.)	виду проектов
		Руководство проектной деятельностью воспитанников в различных видах деятельности. Оценивается количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ воспитанников, выполненных под руководством педагога
		Оценивается деятельность педагога как организатора социальной жизни воспитанников
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений воспитанников
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога
		Результаты социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности
		качеством образовательных услуг
		Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников
6	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках	Доля воспитанников, принявших участие в конкурсных мероприятиях. Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, смотров, соревнований
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	(да/нет)
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие образовательных программ по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе
		Доля воспитанников, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия
		Снижение уровня заболеваемости воспитанников
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально неблагополучных семей
		Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях
		Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными

		партнерами
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета, музея и пр.)	Формирование комфортной развивающей предметно-пространственной среды
11	Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней
		Участие в реализации инновационных программ и проектов в образовательной организации
		Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта
		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)