

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО  
ВИДА № 134 муниципального образования городской округ город-курорт  
Сочи Краснодарского края  
354054, г. Сочи, ул. Дивноморская, дом 2, телефон 8 (862) 267-13-45

**Изменения и дополнения к коллективному договору,  
Заключённому на 2022 – 2025 годы.**

**Принятого на собрании трудового коллектива  
Протокол № 3 от 15.12.2022 г.**

**Уведомительная регистрация № 98-Х от 27.12.2022 г. проведена в  
ГКУ КК «Центр занятости населения города Сочи»**

- Внести изменения в коллективный договор и его приложение № 4 «Положение об оплате труда работников Муниципального Дошкольного Образовательного Бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 134 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края».
- Изложить Приложение № 4 «Положение об оплате труда работников Муниципального Дошкольного Образовательного Бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 134 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» в новой редакции.

государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи» <i>город-курорт Сочи</i> наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения Дата <i>12.04.2024</i> № <i>98-Х, учм</i>
<i>Нач. отд. Вл. Соболевская В?</i> наименование должности, подпись, Ф. И. О.

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Заведующий МДОБУ  
детский сад № 134 города Сочи  
Ю. Н. Шевчук



**ОТ РАБОТНИКОВ:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
О. А. Дудникова



Приложение № 4

к коллективному договору от  
15 декабря 2022 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

О. А. Дудникова

Протокол № 4 от 01.04.2024 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МДОБУ  
детский сад № 134 города Сочи  
Ю. Н. Шевчук

Приказ № 23 от 01.04.2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального Дошкольного Образовательного**  
**Бюджетного учреждения детского сада**  
**общеразвивающего вида № 134 муниципального**  
**образования городской**  
**округ город-курорт Сочи Краснодарского края**

г. Сочи

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 134 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи (далее – Положение, далее – МДОБУ № 134) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, 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 общеотраслевых 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 общеотраслевых 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);
- 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 № 134 по группам персонала (приложение 1).

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 134 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи. 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 МДОБУ № 134, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3<sup>1</sup>, 4, 4<sup>1</sup> 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 МДОБУ № 134 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 № 134 устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МДОБУ № 134 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 № 134.

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 № 134 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МДОБУ № 134, 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 № 134 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. Фонд оплаты труда МДОБУ № 134, находящегося 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, и средств от оказания МДОБУ № 134 услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МОО самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

Оплата труда работников МДОБУ № 134 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 № 134.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МДОБУ № 134 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 № 134 по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МДОБУ № 134, 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 № 134 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
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b>			
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3	1 квалификационный разряд – 8 121; 2 квалификационный



		квалификационных разрядов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• кладовщик;</li> <li>• кухонный рабочий;</li> <li>• повар;</li> <li>• рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.</li> </ul>	разряд – 8 365; 3 квалификационный разряд – 8 616.
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b>			
2.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• повар;</li> <li>• рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.</li> </ul>	4 квалификационный разряд – 8 875; 5 квалификационный разряд – 9 142.
3.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• повар.</li> </ul>	6 квалификационный разряд – 9 417; 7 квалификационный разряд – 9 700.

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

п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
	2	3	4
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:</b>			
1.	1 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Делопроизводитель.</li> </ul>	8 365
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:</b>			
2.	2 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заведующий хозяйством.</li> </ul>	8 703
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:</b>			

3.	1 квалификационный уровень	• Бухгалтер.	8 875
4.	4 квалификационный уровень	• Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 142
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:</b>			
5.		• Помощник воспитателя	8 616
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»</b>			
6.	1 квалификационный уровень	• Младший воспитатель	9 991
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, относящиеся к управлению по образованию и науке»</b>			
7.	2 квалификационный уровень	• Медицинская сестра диетическая	9 797

#### 2.4.3. По педагогическим работникам на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка зарботной платы, рублей
1	2	3	4
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:</b>			
1.	1 квалификационный уровень	• Инструктор по физической культуре; • Музыкальный руководитель.	12 522
2.	3 квалификационный уровень	• Воспитатель; • Педагог - психолог.	13 649

3.	4 квалификационный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Старший воспитатель.</li> </ul>	13 775
----	----------------------------------	--	--------

2.4.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ № 134 по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

**специалист в сфере закупок** – 8 875 рублей;

**контрактный управляющий** – 13 464 рубля.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ № 134 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 № 134, 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 № 134 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.

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Работникам МДОБУ № 134 (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 № 134.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МДОБУ № 134 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, иным сферам, соответствующим сфере работы МДОБУ № 134.

Размеры выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам МДОБУ № 134 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

- 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 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, спортивное звание, разряд, наличие знака:

- 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».

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника МДОБУ № 134.

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 № 134.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МДОБУ № 134, 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. Отдельным категориям работников МДОБУ № 134, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

3.1.8. Премииальные 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 № 134;
- выполнение порученной работы, с связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДОБУ № 134;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.1.8.1. 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 № 134, 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 № 134 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

3.1.8.2. 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.

3.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МДОБУ № 134 вне зависимости от занимаемой должности:

- работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);  
Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно.

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 3.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МДОБУ № 134 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, 3.1.8 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 № 134 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, педагог-психолог, медицинская сестра, кладовщик, кухонный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. Выплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (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 выплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности на условиях совместительства и (или) 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 выплаты. Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.7. Доплата педагогическим работникам МДОБУ № 134 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 МДОБУ № 134 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 № 134 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 МДОБУ № 134 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 дате 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 МДОБУ № 134 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.

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МДОБУ № 134 с учетом разработанных в МДОБУ № 134 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 № 134 по согласованию с выборным представительным органом работников МДОБУ № 134.

3.10. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МДОБУ № 134 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 № 134 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МДОБУ № 134, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников МДОБУ № 134.:

3.13. Отдельным категориям работников МДОБУ № 134 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 № 134, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МДОБУ № 134 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 № 134, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

- **Повару** – за работу у горячих плит – от 5 до 15%;
- **Младшему воспитателю** – за работу с дезинфицирующими растворами – от 5 до 15%;
- **Делопроизводителю** – за работу с оргтехникой – от 5 до 15%;
- **Всем категориям работников** – за совмещение должностей (профессий) – от 10 до 100%;
- **Всем категориям работников** – за расширение зон обслуживания – от 10 до 200%;
- **Всем категориям работников** – за увеличение объема работы – от 10 до 200%;

4.3. 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:

- превышение списочной наполняемости групп воспитанников может быть установлено по состоянию на 1 число месяца (квартал, полугодие, год) соответствующего года – 26 и более человек;
- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах

(группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

- осуществление образовательной деятельности в классах (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.

- 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.

4.4. 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.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МДОБУ № 134.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МДОБУ № 134 пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.7. Отдельным категориям работников МДОБУ № 134 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 № 134 устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

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 № 134 могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. Порядок установления стимулирующей надбавки, премирования и оказания материальной помощи, определен разделами 3 и 4 настоящего Положения.

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).

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 МОО определяются по типу образовательного учреждения и устанавливаются в приложении 2 к настоящему Положению.

5.6. Руководителям учреждений по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МДОБУ № 134 в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МДОБУ № 134, установленными в приложении 11 к настоящему Положению.

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МДОБУ № 134 на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МДОБУ № 134 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 № 134 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 № 134 .

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МДОБУ № 134 (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 № 134 (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 МОО (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 № 134, 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 № 134 выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МДОБУ № 134, 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 № 134 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 № 134 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 № 134 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 № 134 руководителем учреждения формируется штатное расписание.

Штатное расписание, внесение изменений в штатное расписание утверждаются приказом руководителя МДОБУ № 134.

Штатное расписание согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении МДОБУ № 134.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МДОБУ № 134, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МДОБУ № 134, 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 № 134, трудоустроенным на штатные должности.

Структура и штатная численность в форме отдельного документа для МДОБУ № 134 не предусмотрена.

6.4. Численный состав работников МДОБУ № 134 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.



**Приложение № 1**  
**порядок распределения штатной численности работников**  
**МДОБУ № 134 по группам персонала**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного**  
**учреждения детского сада общеразвивающего вида № 134 муниципального**  
**образования городской округ город - курорт Сочи Краснодарского края**

**Перечень педагогического персонала муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 134 по видам экономической деятельности «Образование»:**

- Воспитатель (в том числе, старший);
- Инструктор по физической культуре;
- Музыкальный руководитель;
- Педагог – психолог.

**Перечень должностей, относимых к административно - управленческому персоналу муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 134 по видам экономической деятельности «Образование»:**

- Заведующий образовательным учреждением.

**Перечень должностей, относимых к учебно-вспомогательному персоналу муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 134 по видам экономической деятельности «Образование»:**

- Делопроизводитель;
- Младший воспитатель;
- Помощник воспитателя;
- Заведующий хозяйством;
- Медицинская сестра диетическая;
- Специалист в сфере закупок.

**Перечень должностей, относимых к обслуживающему персоналу муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 134 по видам экономической деятельности «Образование»:**

- Дворник;
- Повар;
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- Кладовщик;
- Кухонный рабочий.

## **Приложение № 2**

### **к Положению об оплате труда**

работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 134 муниципального образования городской округ город - курорт Сочи Краснодарского края

## **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 общеобразовательных учреждений (школа, лицей, гимназия):

2.5.2. 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 - «Организация предоставления общедоступного бесплатного дошкольного образования»	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  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	3 и более 2 1	3 балла 2 балла 1 балл

		кратковременного пребывания, групп дошкольной подготовки, семейных групп, других новых форм	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	3 балла
			ниже среднего	0 баллов

			муниципально о		
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 региональный уровень федеральный уровень	1 балл 3 балла 5 баллов	
5.	Эффективность реализации программы развития ДОО	Наличие программы развития ДОО	наличие	10 баллов	
			отсутствие	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,	за каждый	1 балл (но не более			

		реализованных в ДОУ	реализованный проект	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 обеспечение качественного образования	Рейтинг образовательной организации на основании оценки эффективности по итогам учебного года	коэффициент (k): 01 Минимальное количество бонусных баллов, необходимое для получения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, должно составить не менее 5	количество баллов рассчитывается по формуле: $V_o = k \times V_r$ , 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 устанавливаются руководителю учреждения распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на срок не более одного года. Производятся за фактически отработанное время, выплачиваются за истекший месяц, в срок, предусмотренный для выплаты заработной платы, и учитываются 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	40
3	Полнота, актуальность и достоверность данных о сотрудниках и обучающихся (воспитанниках) в АИС СГО	Лауреат	30
		Региональный уровень	
		Победитель	30
4	Использование педагогическими работниками ИКОП «Сферум» (мессенджер)	Призер	20
		Лауреат	10
		Не было участия	0
3	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
4	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



5	Открытие нового здания учреждения (блока)	Открытие с прохождением процедуры лицензирования	100
		Открытие без прохождения процедуры лицензирования	50
		Не открыт	0
6	Своевременное исполнение обращений в ПГС	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
7	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
8	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
9	Исполнение контрольных точек национальных, региональных и муниципальных проектов, а также реализации мероприятий программ	Выполнено в установленный срок	10
		Выполнено с нарушением срока	-10
10	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
11	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
12	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	Фактическое значение за отчетный период более 65%	25
		Фактическое значение за отчетный период 65%	0
		Фактическое значение за отчетный период	-25

	государственных и муниципальных нужд» посредством размещения в региональной информационной системе Краснодарского края, используемой в сфере закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд	период менее 65%	
13	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
14	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 городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, расположенный в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу <a href="https://sochi.rts-tender.ru">https://sochi.rts-tender.ru</a> .	Фактическое значение за отчетный период 40%	0
		Фактическое значение за отчетный период более 40%	25
		Фактическое значение за отчетный период менее 40%	-25
15	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

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 № 3

**к Положению об оплате труда  
работников муниципального дошкольного образовательного  
бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего  
вида № 134 муниципального образования городской округ  
город - курорт Сочи Краснодарского края**

#### 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 проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты и др.)	Наличие образовательных программ по каждому 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
1 0	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета, музея и пр.)	Формирование комфортной развивающей предметно-пространственной среды
1 1	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)