






АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВОРОНЕЖ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА - ДЕТСКИЙ САД № 12»
394004 г. Воронеж, Ленинский проспект 63а, тел. 254-78-21/факс 220-70-18, mdou.12@mail.ru
ОГРН 1033600019969, ИНН/КПП 3663029955/366301001

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»
 В. П. Быкова
« 11. » 09. 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ


Заведующая
МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»
 Е. И. Фильчакова
« 09. » 2020 г.
Лр №125-р-1 от 11.09 2020г.

Положение
об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» городского округа город Воронеж (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Положением об оплате труда и стимулирования руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций городского округа города Воронеж, утвержденным Постановлением администрации городского округа города Воронеж от 13.06.2017 г. № 322 «О внесении изменений в Постановление администрации городского округа города Воронеж от 20.03.2015 г. № 247»; приказом Минразвития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Минздравразвития России от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»; отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, заключенным между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости (Роструд) 22 декабря 2017 г., регистрационный номер 5/29-ТЗ); постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 г. № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области»; решением Воронежской городской Думы от 28.05.2014 г. № 1515 III «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа города Воронеж (в редакции решений Воронежской городской Думы от 24.10.2014 г. № 1637-III, от 24.12.2014 г. № 1696-III, от 21.12.2016 г. № 442-IV, от 28.06.2017 г. № 594-IV, от 07.02.2018 г. № 793-IV, от 04.04.2018 г. № 813-IV)»; коллективным договором, уставом и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» городского округа город Воронеж за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников дошкольной образовательной главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих,
- на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества

работы, а также их заинтересованности в эффективной деятельности структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью третьей статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 110/ОД);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к приказу управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевым соглашением между департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. (Приложение 8 к настоящему приказу).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление профессиональной образовательной организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты предусмотренные работникам профессиональной образовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда профессиональной образовательной организации.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с:

- методикой расчета объема субвенций бюджетам муниципальных образований на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;
- муниципальным нормативом финансирования на присмотр и уход и количеством обучающихся (воспитанников).

Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности дошкольной образовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций);

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi OT = \frac{S_r \times (1 - Уч.p_r) + S_m}{B}, \text{ где:}$$

ΦOT – фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации;

S_r – сумма субвенции (субсидии) из регионального бюджета для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях, с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых дошкольной образовательной организацией, а также эффективности их реализации;

$Уч.p_r$ – доля учебных расходов в нормативе финансирования образовательных организаций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;

S_m – сумма субвенции (субсидии) из муниципального бюджета для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных дошкольных образовательных организациях, создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальной дошкольной образовательной организации;

B – коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» состоит из базовой части (ΦOT_b) и стимулирующей части (ΦOT_{cm}).

$$\Phi OT_{доо} = \Phi OT_b + \Phi OT_{cm}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{доо} \times и, \text{ где:}$$

$и$ – доля стимулирующей части $\Phi OT_{доо}$.

Фактическая доля ΦOT_{cm} ежегодно устанавливается дошкольной образовательной организацией в диапазоне от 15 до 30% от общего ΦOT (в том числе для учебно-вспомогательного и педагогического персонала не менее 25%, для АУП не менее 30%).

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель дошкольной образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (старшие воспитатели, воспитатели, музыкальные руководители, педагоги-психологи, психологи, педагоги дополнительного образования и др.), учебно-вспомогательного (помощники воспитателей, младшие воспитатели и др.), младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных

помещений, дворники, водители, повара и др.) и служащих (секретари, бухгалтеры и др.) дошкольной образовательной организации и складывается из:

$\Phi OT_{\phi} = \Phi OT_{\text{адм}} + \Phi OT_{\text{пед}} + \Phi OT_{\text{уч}} + \Phi OT_{\text{мл}} + \Phi OT_{\text{сл}}$, где:

$\Phi OT_{\text{адм}}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{\text{пед}}$ – фонд оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OT_{\text{уч}}$ – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{\text{мл}}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала и служащих.

4.3. Руководитель с учетом рекомендаций (Приложение № 1 к Положению) формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом дополнительно учитываются следующие условия:

1) Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала не должна превышать 15%, из них доля фонда оплаты труда руководителя не должна превышать 12% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации, формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

2) Доля фонда оплаты труда педагогического персонала должна быть не менее 75% от фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации формируемого из средств субвенции областного бюджета.

4.4. Оплата труда работников дошкольной образовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

5. Расчет заработной платы работников.

5.1. Месячная заработная плата работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» определяется по следующей формуле:

$Z_n = Od + K + C + B_{cx}$, где:

Z_n – месячная заработная плата;

Od – оклад (должностной оклад);

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты;

B_{cx} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$Od = B \times K_n$, где:

B – оклад по ПКГ (приложение № 2 к Положению);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) и коэффициент постоянных повышающих надбавок, остальные части заработной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утвержденного объема фонда оплаты труда.

Таблица 1

Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1	Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:		В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией
1.1.	- высшая квалификационная категория;	1.4	
1.2.	- первая квалификационная	1.2	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
	категория.		<p>решения об установлении (отказе установлении) квалификационной категории.</p> <p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на один календарный год в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до возникновения права на пенсию по возрасту¹. <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы. В стаж непрерывной работы включается:
2.1.	- от 3 до 5 лет;	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет;	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет;	1.05	- время работы в данной организации;
2.4.	- свыше 15 лет.	1.07	<ul style="list-style-type: none"> - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет для работников, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях.
3.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	

¹ В соответствии с законодательством Российской Федерации, устанавливающим пенсионный возраст: то есть если определен возраст выхода на пенсию 55 лет, а работник уходит в 56 лет, вышеуказанная норма на него не распространяется.

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К _н	Примечания
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в течение года после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		<p>Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключившие трудовой договор не позднее одного года после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности; - имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование; - имеющие профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации). <p>Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня заключения трудового договора (но до достижения возраста 30 лет), за исключением случаев, указанных в следующем абзаце.</p> <p>Молодым специалистам, не приступившим к работе в течение года после окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью</p>
4.1.	- с дошкольной образовательной организацией;	1.2	
4.2.	- с дошкольной образовательной организацией (при наличии диплома с отличием).	1.25	

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
			<p>трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплаты устанавливаются на пять лет с даты трудоустройства в образовательные организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания учебного заведения.</p>
5.	Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей) за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	1.05	За каждого ребенка с ОВЗ, но не более 1,2.
6.	Младшим воспитателям и помощникам воспитателей доплата за участие в организации образовательного процесса.	1.35	
7.	Педагогическим работникам, работающим в «Ресурсной группе» с детьми с расстройством аутистического спектра и другими нарушениями ментальной сферы, а также сопутствующими выраженными нарушениями поведения, коммуникации и речи.	1.5	Применяется только к работникам, занимающим должности тьютора воспитателя.

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников в дошкольной образовательной организации.

Размер месячного оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$O_o = B \times K_n \times \Phi_n$$

$$O_o = \frac{B \times K_n \times \Phi_n}{N_{чс}} \times K, \text{ где:}$$

$N_{чс}$

O_o – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

B – оклад по ПКГ (приложение № 2 к Положению);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

Φ_n – фактическая педагогическая нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

K – индивидуальный коэффициент для дошкольной образовательной организации с учетом месячного фонда оплаты труда педагогических работников, который рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{\Phi OT}{\Phi OT_{\phi}}, \text{ где:}$$

ΦOT – фонд оплаты труда педагогических работников, полученный при распределении фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации;

ΦOT_{ϕ} – фонд оплаты труда педагогических работников, фактически сложившийся при расчете заработной платы педагогических работников.

Индивидуальный коэффициент (K) не может быть меньше 1; в случае если при расчете значение (K) меньше 1, то применяется (K) = 1.

В пределах фонда оплаты труда в МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

6. Расчет заработной платы руководителя, его заместителей.

6.1. Порядок определения должностного оклада и группы по оплате труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МДОО.

6.1.1. Заработная плата руководителя МДОО формируется в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

$$Z_{пр} = O_{др} + K_{р} + C_{р} + B_{сх}, \text{ где:}$$

$Z_{пр}$ – заработная плата руководителя;

$O_{др}$ – должностной оклад руководителя;

$K_{р}$ – компенсационные выплаты;

$C_{р}$ – стимулирующие выплаты руководителя;

$B_{сх}$ – выплаты социального характера.

Условия оплаты труда руководителя МДОО, включая размеры должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для внесения в трудовой договор.

6.1.2. Размер должностного оклада руководителя МДОО формируется на основании средней заработной платы педагогических работников МДОО городского округа город Воронеж, сложившейся за календарный год, предшествующий расчетному, а также коэффициентов (за группу оплаты труда, государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание), корректирующего индивидуального коэффициента и рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{др} = (B \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}}) \times K_{\text{кор}} \times K_{\text{эф}}, \text{ где:}$$

$O_{др}$ – должностной оклад руководителя;

Б – средняя заработная плата педагогических работников городского округа город Воронеж, сложившаяся в МДОО городского округа город Воронеж за календарный год, предшествующий расчетному;

$K_{\text{гот}}$ – коэффициент за группу оплаты труда руководителя МДОО;

$K_{\text{зв}}$ – коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание, который устанавливается в следующих размерах:

- 1,1 – при наличии ученой степени, ученого звания, почетного звания, наград Российской Федерации, СССР;

- 1,05 – при наличии ведомственных наград и почетных званий.

Коэффициент за государственные награды, почетные звания, ведомственные награды и звания, ученую степень и ученое звание устанавливается по одному из оснований со дня представления подтверждающего документа;

$K_{\text{кор}}$ – корректирующий индивидуальный коэффициент руководителя МДОО;

$K_{\text{эф}}$ – коэффициент, отражающий эффективность структуры МДОО.

6.1.3. Средняя заработная плата педагогических работников МДОО городского округа город Воронеж определяется ежегодно по итогам календарного года путем деления фонда начисленной заработной платы педагогических работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками МДОО) на среднесписочную численность педагогических работников МДОО (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в году. При этом в сумму начисленной заработной платы педагогических работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным педагогическими работниками списочного состава со своей МДОО.

Руководителем структурного подразделения администрации городского округа город Воронеж, закрепленным в качестве куратора МДОО (далее – куратор), ежегодно не позднее 15 января издается приказ о размере средней заработной платы педагогических работников МДОО городского округа город Воронеж, сложившемся в предыдущем году, который применяется для определения должностных окладов руководителей МДОО, заместителей руководителей и главных бухгалтеров МДОО на расчетный календарный год.

6.1.4. Корректирующий индивидуальный коэффициент руководителя МДОО ($K_{\text{кор}}$) рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{\text{кор}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{рук. пл}}}{\text{ФОТ}_{\text{рук. факт}}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{рук. пл}}$ – плановый фонд оплаты труда (далее – ФОТ) руководителя МДОО, полученный при распределении ФОТ МДОО в соответствии с пунктом 2.6 настоящего Положения без учета стимулирующего ФОТ;

$\text{ФОТ}_{\text{рук. факт}}$ – ФОТ руководителя МДОО, фактически сложившийся при расчете заработной платы, который рассчитывается по формуле $\text{ФОТ}_{\text{рук. факт}} = (Б \times K_{\text{гот}} \times K_{\text{зв}})$.

Корректирующий индивидуальный коэффициент ($K_{\text{кор}}$) не может быть меньше 0,95 и больше 1. В случае если при расчете значение ($K_{\text{кор}}$) меньше 0,95, то ($K_{\text{кор}}$) применяется в значении равном 0,95, если больше 1, то ($K_{\text{кор}}$) применяется в значении равном 1.

Корректирующий индивидуальный коэффициент в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров МДОО устанавливается по вышеуказанной формуле руководителями МДОО и отражается в Положении об оплате труда работников МДОО.

6.1.5. Коэффициент, отражающий эффективность структуры МДОО ($K_{\text{эф}}$), рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{\text{эф}} = \frac{(K_1 + K_2 + K_3)}{3}, \text{ где:}$$

- K_1 – коэффициент, определяющий отклонение фактической наполняемости групп от нормативной, который рассчитывается в зависимости от направленности групп (общеразвивающей, компенсирующей, комбинированной), функционирующих в МДОО, по следующим формулам:

$$K_1 = \frac{\text{факт}}{25}$$

– для групп общеразвивающей направленности (в случае если в МДОО площадь помещений групповой ячейки не позволяет разместить 25 воспитанников, то применяется расчет количества воспитанников в группе с применением нормы, закрепленной п. 1.9 СанПиН 2.4.1.3049-13);

$$K_1 = \frac{\text{факт}}{15}$$

– для групп компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), детей-инвалидов, в которых осуществляется профессиональная коррекция психофизического развития, социальная адаптация воспитанников с ОВЗ, детей-инвалидов;

$$K_1 = \frac{\text{факт}}{20}$$

– для групп комбинированной направленности, в которых осуществляется совместное дошкольное образование здоровых детей и детей с ОВЗ, детей-инвалидов.

Если в МДОО функционируют группы разной направленности (общеразвивающей, компенсирующей, комбинированной), то расчет значения коэффициента K_1 производится отдельно по группам каждой направленности, а фактическим значением коэффициента K_1 в такой МДОО будет являться среднее арифметическое значение коэффициентов по данным группам;

- K_2 – коэффициент, определяющий отклонение фактической доли ФОТ педагогического персонала от нормативной, который рассчитывается по следующей формуле:

$$K_2 = \frac{\text{факт}}{75}$$

- K_3 – коэффициент, определяющий отклонение фактического соотношения численности воспитанников на одного педагогического работника от нормативного, который рассчитывается по следующей формуле:

$$K_3 = \frac{\text{факт}}{12}$$

Если в МДОО функционируют группы компенсирующей и комбинированной направленности, то коэффициент K_3 , определяющий отклонение фактического соотношения количества воспитанников на одного педагогического работника от нормативного, в таких группах рассчитывается по следующей формуле:

$$K_3 = \frac{\text{факт}}{6}$$

K_1 , K_2 , K_3 не может быть более 1, в случае если при расчете значение больше 1, то применяется (K_1 , K_2 , K_3) равным 1.

6.1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МДОО, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МДОО (без учета заработной платы руководителя МДОО, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в пределах кратности от 1 до 5 при выполнении следующих условий:

- доля ФОТ административно-управленческого персонала МДОО не должна превышать 15%, из них доля ФОТ руководителя МДОО не должна превышать 12% от ФОТ МДОО, формируемого из средств субвенции областного бюджета, при этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от ФОТ административно-управленческого персонала;

- доля ФОТ педагогического персонала МДОО должна составлять не менее 75% от ФОТ МДОО, формируемого из средств субвенции областного бюджета.

Куратор МДОО осуществляет контроль за обоснованностью начисления заработной платы и соблюдением условий трудовых договоров с руководителями МДОО.

Контроль соблюдения предельного соотношения среднемесячных заработных плат заместителей руководителей, главных бухгалтеров МДОО и среднемесячных заработных плат работников МДОО осуществляется руководителями МДОО.

6.1.7. Дифференциация в оплате труда руководителей МДОО устанавливается по пяти группам оплаты труда в зависимости от численности воспитанников (списочного состава) в МДОО.

Устанавливаются следующие группы по оплате труда руководителей МДОО и размеры коэффициентов ($K_{\text{групп}}$) за группы оплаты труда руководителей МДОО:

№ п/п	Численность воспитанников в МДОО (человек)	Группа оплаты труда руководителей МДОО	Размер коэффициента ($K_{\text{групп}}$) за группу оплаты труда руководителей МДОО
1	от 351 и более	I	2,2
2	от 271 до 350	II	2,0
3	от 165 до 270	III	1,8
4	от 81 до 164	IV	1,6
5	80 и менее	V	1,4

6.1.8. Группы по оплате труда руководителей МДОО устанавливаются один раз в год (на начало календарного года) приказом управления муниципальной службы и кадров администрации городского округа город Воронеж (далее – управление муниципальной службы и кадров) в следующем порядке:

6.1.8.1. МДОО ежегодно не позднее 20 декабря предоставляют куратору МДОО выписку из отчета по форме № 85-К «Сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми» о численности детей, сложившейся на конец текущего календарного года.

6.1.8.2. На основании сведений, представленных МДОО, куратором ежегодно в срок не позднее 30 декабря формируется представление об отнесении МДОО к группе по оплате труда руководителей МДОО на следующий календарный год, которое направляется в управление муниципальной службы и кадров для издания соответствующего приказа.

6.1.9. Руководителям МДОО, здания которых вводятся в эксплуатацию, группа по оплате труда руководителя МДОО устанавливается приказом руководителя управления муниципальной службы и кадров исходя из плановой (проектной) численности воспитанников сроком на один год в соответствии с представлением куратора МДОО.

6.1.10. За руководителями МДОО, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя МДОО, установленная до начала ремонта, но не более чем на один календарный год. Если срок капитального ремонта здания МДОО более одного календарного года, то руководителю МДОО устанавливается группа оплаты труда с наименьшим коэффициентом.

6.1.11. В исключительных случаях (реорганизация МДОО, ввод здания МДОО в эксплуатацию после капитального ремонта, открытие дополнительных групп полного дня в МДОО) установленная группа оплаты труда руководителя МДОО изменяется в течение календарного года (в пределах ФОТ руководителя МДОО).

Для установления новой группы по оплате труда руководителя МДОО куратором МДОО направляется соответствующее представление в управление муниципальной службы и кадров.

6.1.12. При значительном увеличении или уменьшении (свыше 10%) размера должностного оклада руководителей МДОО, связанном с переходом на новый порядок расчета, в течение первых двух лет (2017–2018 годы) куратором МДОО может быть принято решение об установлении повышающего или понижающего коэффициента. Решение куратора МДОО направляется в управление муниципальной службы и кадров для включения данного коэффициента в трудовой договор руководителя МДОО.

6.1.13. Заработная плата заместителей руководителей МДОО и главных бухгалтеров формируется в соответствии с пунктом 6.1.1 настоящего Положения.

6.1.14. Должностные оклады заместителей руководителей МДОО, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-50 % ниже должностных окладов руководителей.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей, главных бухгалтеров МДОО устанавливаются приказами руководителей МДОО.

6.2. Размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.1. Руководителям МДОО выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.2.2. Условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются трудовым договором, в котором указываются наименование выплаты, ее размер, а также факторы, обуславливающие получение выплаты.

Компенсационные выплаты руководителям МДОО устанавливаются по представлению куратора МДОО приказом руководителя управления муниципальной службы и кадров в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

6.2.3. Плановый годовой стимулирующий ФОТ руководителя МДОО состоит из 4 квартальных премий и единовременной выплаты к отпуску в размере 100% должностного оклада.

Условием премирования руководителей МДОО является отсутствие действующих дисциплинарных взысканий и нарушений, указанных в пункте 7.2 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций городского округа город Воронеж, утвержденного решением Воронежской городской Думы от 28.05.2014 № 1515-Ш.

Руководителю МДОО премия за текущий квартал не выплачивается в случае вынесения в этом квартале дисциплинарного взыскания. Если дисциплинарное взыскание снято в следующем квартале, то размер премии рассчитывается пропорционально количеству рабочих дней в квартале, на которые дисциплинарное взыскание не распространялось.

6.2.4. Руководителю МДОО выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от достижения МДОО показателей качества предоставления услуг, предусмотренных муниципальным заданием, и эффективности деятельности руководителя.

6.2.5. Размер ежеквартальных премий руководителю МДОО рассчитывается по следующей формуле:

$P_{\text{кварт}} = \text{Одр} \times K_{\text{стим}}$, где:

Одр – должностной оклад руководителя МДОО;

$K_{\text{стим}}$ – коэффициент стимулирования руководителя МДОО, рассчитываемый в зависимости от достижения МДОО показателей качества предоставления услуг и эффективности деятельности руководителя МДОО по показателям, указанным в приложении № 3 к настоящему Положению. Размер $K_{\text{стим}}$ устанавливается в диапазоне от 0 до 1 в зависимости от суммы баллов, набранной МДОО (приложение № 4 к настоящему Положению).

6.2.6. Размер коэффициента стимулирования устанавливается на календарный год комиссией по поощрению руководителей МДОО в следующем порядке:

6.2.6.1. Куратором МДОО создается комиссия по поощрению руководителей МДОО (далее – комиссия по поощрению). В состав комиссии по поощрению входят представители управления образования и молодежной политики администрации городского округа город Воронеж, общественных организаций и руководители МДОО городского округа город Воронеж.

6.2.6.2. Ежегодно не позднее 10 января руководителями МДОО в комиссию по поощрению предоставляется информация за прошедший календарный год о достижении МДОО показателей качества предоставления услуг и эффективности деятельности руководителей МДОО по показателям, указанным в приложении № 3 к настоящему Положению.

6.2.6.3. Комиссия по поощрению рассматривает предоставленную информацию и принимает решение об установлении руководителям МДОО размеров коэффициентов стимулирования.

Размер коэффициента стимулирования формируется путем суммирования баллов по всем

показателям, указанным в приложении № 3 к настоящему Положению. При суммировании по одному показателю учитывается только один балл.

Члены комиссии по поощрению имеют право запросить у руководителей МДОО документы, подтверждающие выставленные баллы.

6.2.6.4. Комиссия по поощрению принимает решение об установлении руководителям МДОО коэффициентов стимулирования открытым голосованием при условии присутствия на заседании комиссии по поощрению не менее 2/3 ее членов.

Решение комиссии по поощрению оформляется протоколом. На основании протокола комиссии по поощрению куратором МДОО издается приказ об установлении руководителям МДОО размеров коэффициентов стимулирования на календарный год.

6.2.7. Руководителям МДОО, которые функционировали неполный отчетный период (здания находились на капитальном ремонте, введены в эксплуатацию в прошедшем календарном году, другие объективные обстоятельства) и предоставили информацию о достижении показателей качества предоставления услуг и эффективности деятельности руководителя МДОО не по всем показателям, указанным в приложении № 3 к настоящему Положению, размер коэффициента стимулирования на текущий календарный год устанавливается комиссией по поощрению на основании фактически предоставленной информации.

6.2.8. Выплата премии руководителям МДОО производится с учетом фактически отработанного времени.

6.2.9. Руководителям МДОО, принятым на должность в текущем календарном году, размер коэффициента стимулирования устанавливается исходя из информации о достижении МДОО показателей качества предоставления услуг и эффективности деятельности руководителей МДОО по показателям эффективности работы МДОО за прошедший календарный год. Выплата премии таким руководителям производится начиная с квартала, следующего за кварталом, в котором руководители МДОО были приняты на должность.

6.2.10. Руководителям МДОО может выплачиваться премия за выполнение особо важных и ответственных работ в размере, не превышающем одного должностного оклада.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается за выполнение работ, предоставление услуг за рамками утвержденного муниципального задания (открытие в МДОО дополнительных групп полного дня, проведение ответственных мероприятий муниципального, регионального уровней, участие работников, воспитанников МДОО в конкурсах, фестивалях, совершенствование материально-технической базы МДОО, выполнение руководителем МДОО в срочном порядке задания, требующего высокой квалификации, дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, прочее) и активное участие в проведении мероприятий общегородского значения.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю МДОО принимает куратор МДОО, оформляя соответствующий приказ.

6.2.11. Порядок и условия установления заместителям руководителей и главным бухгалтерам МДОО компенсационных, стимулирующих выплат, а также выплат социального характера определяются положениями об оплате труда работников МДОО.

Показатели, на основании которых осуществляется премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров МДОО, устанавливаются приказами руководителей МДОО.

6.2.12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителям МДОО, их заместителям, главным бухгалтерам осуществляются в пределах ФОТ административно-управленческого персонала МДОО.

6.3. Выплаты социального характера

6.3.1. В пределах ФОТ административно-управленческого персонала МДОО руководителям МДОО могут быть предоставлены выплаты социального характера, к которым относятся материальная помощь и единовременная выплата.

6.3.2. Оказание материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

- при выходе в отпуск в размере, не превышающем одного должностного оклада в год;
- в связи со смертью членов семьи руководителя МДОО (супруг, дети, родители) в размере, не превышающем одного должностного оклада.

6.3.3. Единовременная выплата производится:

- при увольнении по собственному желанию (в связи с выходом на пенсию по старости) в размере до трех средних заработков;
- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) в размере, не превышающем одного должностного оклада.

6.3.4. Выплаты социального характера осуществляются по письменному заявлению руководителя МДОО и оформляются приказом руководителя управления муниципальной службы и кадров.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты в размере – не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку преподавателя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон

При определении размера компенсационных выплат применяется формула:

$K = B \times K_p$, где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ (Приложение № 2 к Положению);

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 2).

Таблица 2

Минимальные размеры коэффициентов компенсационных выплат.

№ п/п	Виды работ	Значение K _p
1.	Координация деятельности специалистов «Ресурсных групп»	0.55
2.	За работу в составе психолого-медико-педагогической службы образовательной организации	0.10
3.	За работу в составе консультационного пункта образовательной организации (значение коэффициента зависит от затрат рабочего времени)	-

7.4. Доплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон.

7.5. Доплата при увеличении объема работы или исполнении 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 по соглашению сторон.

7.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере не менее 20 процентов базового оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.8. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты.

7.9. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Выплаты стимулирующего характера производятся в двух видах: стимулирующие выплаты и премии

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (приложение № 5 к Положению) являются неотъемлемой частью данного Положения.

Руководитель МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условий их выплаты.

Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учетом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при не достижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;

- при невыполнении или несвоевременном выполнении поручений, приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с воспитанниками, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного

расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы дошкольной образовательной организации;

- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» с учетом мнения представительного органа работников представляет в комиссию по распределению части стимулирующего фонда, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения комиссией по распределению части стимулирующего фонда, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением, принимаемым в дошкольной образовательной организации (Приложение № 6, 8).

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» (за исключением руководителя организации) локальными нормативными актами, принимаемыми дошкольной образовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников и обеспеченности МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» финансовыми средствами (Приложение № 5, 8).

8.4. Работникам учреждения наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваться следующие разовые (единовременные) премии:

- к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам;

- в связи с присуждением почетных званий;

- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;

- за выполнение особо важных поручений и ответственных работ.

Премирование в указанных случаях осуществляется по решению руководителя учреждения и на основании докладных записок заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений.

Размер премии определяется письменным приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников по письменному заявлению работника и по приказу заведующего с учетом мнений профсоюзного комитета и Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» наделенной соответствующими полномочиями.

9.2. Выплата материальной помощи работникам производится по письменным заявлениям работников при наступлении особых случаев (при предоставлении документов, подтверждающих наступление особых случаев либо по решению комиссии):

- смерти работника или его близких родственников (муж, жена, дети родители) – в размере 5 000,00 руб.

- тяжелое материальное положение, связанное с дорогостоящим лечением, операциями, медицинской реабилитации и т. п. – 5 000,00 руб.

Преимуществом при оказании материальной помощи пользуются следующие работники:

- одинокие матери, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;

- матери, воспитывающие двоих детей в возрасте до 18 лет в неполных семьях;

- матери детей-инвалидов;

- матери, имеющие троих и более детей в возрасте до 18 лет.

9.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении работника по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по старости;

- единовременная выплата к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) - в размере до 5 000,00 руб.

9.4. Порядок назначения и размеры единовременной выплаты при выходе на пенсию работников устанавливается Положением о назначении единовременной выплаты при выходе на

пенсию работников (Приложение № 7) с учетом мнения профсоюзного комитета и Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», наделенного соответствующими полномочиями.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В МБДОУ «ЦРР – детский сад №12» предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, младшего обслуживающего персонала.

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

Численный состав работников дошкольной образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения ее функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», оплата их труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых дошкольной образовательной организацией услуг, имеет право осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

С учетом мнения профсоюзного комитета и Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», наделенной соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда, на определенный период времени, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента регламентируется Положением (Приложение № 8).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ МБДОУ «ЦРР – детский сад №12», в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем

умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.