

Приложение № 4  
К Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МБДОУ ДС № 1  
\_\_\_\_\_  
О.Е. Романова  
« 5 » июля 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ ДС № 1  
\_\_\_\_\_  
Е.В. Новикова  
« 5 » июля 2022г

**Положение  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 1  
муниципального образования Темрюкский район**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников МБДОУ ДС № 1 (далее – учреждение) разработано в соответствии со статьями 135, 274 Трудового Кодекса РФ, Постановления главы муниципального образования Темрюкский район от 24 ноября 2008 года № 3770 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Темрюкский район, Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

Положение применяется в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, повышения результативности их труда и качества оказания образовательных услуг.

1.2. Положение включает:

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

1.3. Оплата труда работников МБДОУ ДС № 1 устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
- Рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
- Согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

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

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

производится пропорционально отработанному времени, если иное не предусмотрено действующим законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным или трудовым договорами.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда работников.

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

1.9. Предельная доля оплаты труда работников из числа административно управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40%.

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в учреждении должен составлять не ниже 60%.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение деятельности учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда учреждения не уменьшается.

1.11. Настоящее Положение вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.12. Стороны могут вносить изменения и дополнения в настоящее Положение путем заключения дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в отдельные пункты, разделы положения в новой редакции, либо положение может быть принято в новой редакции.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ ДС № 1 устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, с профессиональными квалификационными группами должностей педагогических работников, с профессиональными

квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район, утвержденными муниципальными правовыми актами муниципального образования Темрюкский район.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает должностные оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад.

2.3. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда соответствующих ведомств, установленными в муниципальном образовании Темрюкский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения здравоохранения, в котором они работают.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», других работников – в соответствии с трудовым законодательством.

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов педагогической работы:

- за 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- за 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, в том числе старшему воспитателю. - учитель-логопед с 09.00 час. до 13.00 час. (понедельник, вторник, пятница и четверг), среда с 13.00 час. до 17.00 час

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Месячная заработная плата педагогических работников определяется

путём умножения ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно (два раза в месяц) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю. Об уменьшении объёма нагрузки, изменении оплаты труда, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.6. Почасовая оплата труда педагогических работников детского сада применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере. В этих целях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за специфику работы;
- за совмещение профессии (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (временное замещение);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в абсолютном выражении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Ежемесячные выплаты компенсационного характера выплачиваются за истекший месяц в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.3. Выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также за специфику работы, устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ, пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по ПКУ) и стимулирующих выплат.

3.4. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса РФ. Размер выплаты составляет от 4% до 12%. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда для дальнейшей разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается. До проведения специальной оценки условий труда сохраняются выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ, с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г № 579.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях отклоняющихся от выполнения работ в условиях, нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового Кодекса РФ.

3.6. Размер доплаты за совмещение профессии (должности), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, возможности работника качественно исполнять свои должностные обязанности по основной и по совмещаемой им должности.

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса РФ.

3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса РФ.

3.9. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 06 часов утра) в учреждении устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

3.10. Выплаты за специфику работы устанавливаются работникам учреждения, непосредственно занятым в специализированных (коррекционных) группах для детей с отклонениями в развитии, и которые по характеру своей работы в учреждении непосредственно общаются с воспитанниками, имеющими отклонениями в развитии. Доплата за специфику работы устанавливается к педагогической (рабочей) нагрузке работника, установленной ему по специализированной (коррекционной) группе для детей с отклонениями в развитии. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплат устанавливаются Положением о компенсационных выплатах работникам МБДОУ ДС №1 (**Приложение № 1** к Положению об оплате труда), в соответствии с трудовым законодательством РФ и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по ПКУ) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

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

4.1. С учетом обеспечения выплат финансовыми средствами, работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание «Заслуженный» «Народный», «Почетный»;

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклад работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в абсолютном значении, на определенный период времени (на срок не менее 3-х месяцев) в течение соответствующего календарного года, за

исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию, который устанавливается на весь период действия квалификационной категории, и выплачиваются ежемесячно. Выплата повышающих коэффициентов производится за фактически отработанное работником время.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью их стимулирования профессиональному росту путем повышения профессионально квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагогических работников устанавливается в абсолютных значениях и составляет:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

По условиям коллективного договора педагогическим работникам учреждения производится доплата сроком до одного года в размере, соответствующем повышающему коэффициенту за квалификационную категорию, с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается заведующим МБДОУ ДС № 1 персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0. Персональный повышающий коэффициент устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» устанавливается педагогическим работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размер повышающего коэффициента составляет:

- за учёную степень кандидата наук или за почётное звания «Заслуженный», «Народный» - 0,075 (7,5%);

- за нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 0,10 (10%);
- за учёную степень доктора наук - 0,15(15%).

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований большего значения.

4.5. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за ученую степень, почетное звание «Заслуженный» «Народный», «Почетный» устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы). Педагогическим работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за ученую степень, почетное звание «Заслуженный» «Народный», «Почетный» устанавливаются при условии, что по основному месту работы и не производятся указанные выплаты.

4.6. Работникам учреждения устанавливаются:

- стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- премиальные выплаты;
- единовременные выплаты (вознаграждения) к юбилейным и праздничным датам работников
- другие единовременные выплаты (к профессиональному празднику Дню воспитателя и других дошкольных работников, юбилеи МБДОУ ДС № 1 др.); - иные стимулирующие выплаты.

4.8. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет.
- доплаты за дополнительную работу;
- премии за качественные показатели работы, продуктивность и результативность работникам (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.9. Установление стимулирующих выплат и надбавок осуществляется по решению заведующего МБДОУ ДС № 1 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.10 В МБДОУ ДС № 1 работникам устанавливаются следующие стимулирующие надбавки и за интенсивность и высокие результаты работы:

- за повышенный уровень работы в учреждении 1 или 2 категории;
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за сложность и напряжённость выполняемой работы;
- за расширение зоны обслуживания.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.11. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, и выражается в процентах от оклада:

при выслуге лет от 1 до 5 лет — 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет — 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

4.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.3 и 4.10 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

4.13. Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников учреждения распространяются на следующие категории работников:

- педагогические работники (музыкальный руководитель, воспитатель, старший воспитатель, инструктор по ФК, учитель-логопед ).

- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель).

- обслуживающий персонал (заведующий хозяйством, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, повар, , сторож, сторож –вахтер).

Выплаты отдельным категориям работников учреждения устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном учреждении по основному месту работы и по основной должности. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится один раз в месяц в сроки, установленные в МБДОУ ДС № 1 для выплаты заработной платы ( 8 числа каждого месяца).

4.14. Производятся доплаты педагогическим работникам за участие в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования размере 3000 рублей в месяц при условии выполнении нормы рабочего времени за ставку заработной платы. К педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, участвующим в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (далее - педагогические работники), относятся: старший воспитатель, воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.

Педагогическим работникам, выполняющим объем работ менее норм рабочего времени за ставку заработной платы, расчет доплат производится пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совместительства (совмещения), а также временно замещающим должности

педагогических работников расчет доплат производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности. Предельный размер доплаты, выплачиваемой одному педагогическому работнику (физическому лицу) в одном учреждении, составляет 3000 рублей в месяц.

4.15. Выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы, выплачиваются за истекший месяц в срок предусмотренный для выплаты второй части заработной платы и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

## **5. Порядок и условия премирования работников учреждения**

5.1. Премияльные выплаты являются выплатами стимулирующего характера и осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников.

5.2. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётов;
- за высокие показатели результативности;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.
- иные премиальные выплаты.

5.3 Премиирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.4 Премиирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Размеры премий, доплат за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объёма работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

5.6. Премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения в соответствии с **приложением № 2** настоящему Положению и **приложением № 6** к Коллективному договору.

5.7. Вопросы, связанные с установлением доплат, надбавок и премирования на основе настоящего Положения, решаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.8. Работникам, допустившим грубое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (должностных инструкций, санитарно-гигиенических правил, режима, нарушение графика работы, аморальное поведение, нарушение психологического микроклимата в коллективе, правил по охране труда и технике безопасности и т.д.), за текущий месяц не устанавливаются выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.2, 4.4 и 4.11 настоящего Положения.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь. Материальная помощь устанавливается в абсолютных значениях.

6.2. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются Порядком оказания материальной помощи работникам МБДОУ ДС № 1 (приложением № 7 к Коллективному договору).

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах, с учетом обеспечения данной выплаты финансовыми средствами, принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Материальная помощь руководителю учреждения производится по решению учредителя, и максимальным размером не ограничивается.

6.5. Материальная помощь выплачивается за истекший месяц в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы.

## **7. Оплата труда руководителя учреждения.**

7.1. Зарплата руководителя МБДОУ ДС № 1, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из минимального размера должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКП) с учетом повышающих коэффициентов по занимаемым должностям работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 5 размеров указанной заработной платы. Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения, установленные главным распорядителем бюджетных средств – численность детей, воспитанников:  
коэффициент 1,8 – при численности от 151 и более;  
коэффициент 1,5 – при численности от 101 до 150;

коэффициент 1,3 – при численности от 51 до 100;

коэффициент 1,2 – при численности до 50.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение – воспитатели детского сада.

7.3. Главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которого находится детский сад, в утверждаемом им порядке устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

7.4. С учётом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.5. Премирование руководителя дошкольного учреждения осуществляется с учётом результатов деятельности детского сада в соответствии критериями оценки и показателями эффективности работы детского сада, установленными главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находится дошкольное учреждение.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание МБДОУ ДС № 1 формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителем учреждения.

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.4. Численный состав работников МБДОУ ДС № 1 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.