

ИЗМЕНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МАДОУ ЦРР – д/с № 17
на 2022 – 2025 годы.

От работодателя

Заведующий МАДОУ ЦРР – д/с №17

Е.И. Богдаренко

«31» мая 2024 года



от работников

Председатель первичной профсоюзной
организации

С.В. Скляр

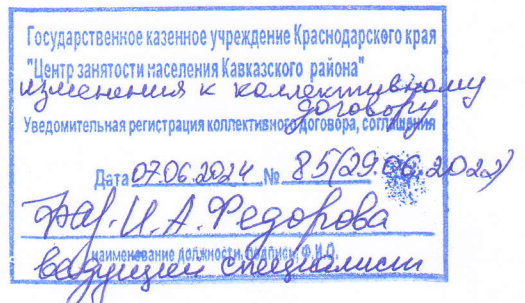
«31» мая 2024 года



Принято на общем

собрании работников

Протокол от 31 мая 2024 года № 2



Текст изменений к коллективному договору

МАДОУ ЦРР – д/с № 17

на 2022 – 2025 годы

Внести следующие изменения и дополнения к коллективному договору МАДОУ ЦРР – д/с № 17 на 2024 – 2025 годы.

1. В связи с введением новой отраслевой системы оплаты труда принять в новой редакции приложение № 2 к коллективному договору «ПОЛОЖЕНИЕ Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 17 города Крпоткин муниципального образования Кавказский район» (Положение прилагается).

Настоящие изменения вступают в силу с 01 января 2024 года.

Внесенные изменения необходимо представить на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений ГКУ КК «Центр занятости населения Кавказского района».

Учено мнение первичной профсоюзной
организации
(от 31 мая 2024 года № 2)
Председатель ППО

С.В. Сидя



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ЦРР - д/с № 17
/Е.И. Бондаренко/



ПОЛОЖЕНИЕ

**«Об оплате труда работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения центр развития
ребенка – детский сад № 17 города Кропоткин
муниципального образования Кавказский район»**

Принято на общем
собрании работников

Протокол от 31 мая 2024 года № 2

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 17 города Крпоткин муниципального образования Кавказский район разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 17 города Крпоткин муниципального образования Кавказский район, 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 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 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 ВЦСПС 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 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее – Постановление № 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: "Производство алкогольной и безалкогольной продукции"; "Хлебопекарно-макаронное производство"; "Кондитерское производство"; "Крахмалопаточное производство"; "Производство сахара"; "Производство пищевых концентратов"; "Табачно-махорочное и ферментационное производства"; "Эфиромасличное производство"; "Производство чая"; "Парфюмерно-косметическое производство"; "Масложировое производство"; "Добыча и производство поваренной соли"; "Добыча и переработка солодкового корня"; "Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства"; "Торговля и общественное питание"; "Производство консервов" (далее – Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы"(далее – Приказ № 243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих" (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 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 г. № 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 17 мая 2012 г. № 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 г. № 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 г. № 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 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);

постановление администрации муниципального образования Кавказский район от 26 декабря 2023 г. №2267 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка-детский сад № 17 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район – образовательное учреждение, находящееся в

ведомственной принадлежности управления образования администрации муниципального образования Кавказский район и осуществляющее образовательную деятельность на территории муниципального образования Кавказский район (далее соответственно – МАДОУ);

Управление (далее – Управление образования) - Управление образования администрации муниципального образования Кавказский район;

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

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник МАДОУ, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 "Должности руководителей" Постановления № 37, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

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

специалист – работник МАДОУ (за исключением работников МАДОУ, указанных в абзацах шестом и седьмом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей)), освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 31, 4, 41 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и обладающий специальными знаниями,

необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным Постановлением № 37, Приказом № 559н, Приказом № 761н, Приказом № 541н, Приказом № 251н, Приказом № 916н либо имеющим утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МАДОУ 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 определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МАДОУ за счет средств бюджетов всех уровней.

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

1.4. Положение включает:

общие положения;
основные условия оплаты труда работников МАДОУ;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
порядок и условия оплаты труда руководителя МАДОУ, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;
другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МАДОУ устанавливается 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 Краснодарской краевой организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работников МАДОУ, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками МАДОУ рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником МАДОУ, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

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

Оплата труда работников МАДОУ, 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 МАДОУ 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. Оплата труда работников МОУ и МУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово–хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников МАДОУ может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг.

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МАДОУ не уменьшается.

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

2. Основные условия оплаты труда работников МАДОУ

2.1. Оплата труда работников МАДОУ, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

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.

2.3.1. 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 "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям

служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Приказом № 243, Приказом № 248н:

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":	
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
1 квалификационный разряд: дворник, уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, повар, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спец одежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик.	8121 рубль;

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель.	8365 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория: бухгалтер, юрисконсульт	8875 рублей;

2.4.3. По занимаемым должностям работников МАДОУ на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень: младший	9991 рубль;

воспитатель	
отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, инструктор ФК	12522 рубля;
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования	13524 рубля;
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	13649 рублей;
4 квалификационный уровень: учитель-логопед, тьютор	13775 рублей;

2.4.4. По занимаемым должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 526, Приказом № 541н:

отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:	
3 квалификационный уровень: медсестра	9895 рублей;
5 квалификационный уровень: старшая медсестра	10094 рубля;

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

старший специалист, старший специалист по закупкам	8964 рубля;
--	-------------

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных 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.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем

учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАДОУ устанавливается в соответствии с [приложением 1](#) к Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников МАДОУ устанавливаются в соответствии с [приложением 2](#) к Положению.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников сферы образования, отражены в [приложении 3](#) к Положению.

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам МАДОУ в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в [приложении 4](#) к Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам МАДОУ 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 работу в ночное время;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МАДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МАДОУ, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

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

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

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

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

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

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

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

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

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

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

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

3.5. Выплаты за специфику работы в МАДОУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

п/п	Наименование выплаты за специфику работы в МАДОУ	Размер выплаты, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	2	3
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития))	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
3	Дошкольным образовательным учреждениям по итогам аттестации и аккредитации: 1 категория (центр развития ребенка - детский сад)	20
4	Педагогическим работникам за дистанционное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МАДОУ.

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

за осуществление дополнительных видов работ.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемых педагогическими работниками МАДОУ с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

1) самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

3) планами и графиками МАДОУ, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

4) локальными нормативными актами МАДОУ- периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

4.1.1. 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 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.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

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.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МАДОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы МАДОУ, с учетом приложений 3 и 4 к Положению.

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет – 20%;

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

0,10 – при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "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.

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

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

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим пунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника МАДОУ.

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

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет

включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МАДОУ за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МАДОУ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Кавказский район.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

№ п/п	Должность	Наименование выплаты	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
1	Бухгалтер	персональный повышающий коэффициент	2,00
2	Воспитатель	персональный повышающий коэффициент (молодой специалист)	0,20
3	Воспитатель	персональный повышающий коэффициент (наставничество)	0,20

4.1.7. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за многолетний добросовестный труд;
- 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 проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАДОУ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАДОУ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

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

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МАДОУ, 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 МАДОУ в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

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

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

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается одновременно работнику МАДОУ при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7 учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МАДОУ 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.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.17 устанавливаются в зависимости от результатов профессиональной деятельности на основании документов, собранных в аналитической информации.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 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.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается в пределах фонда оплаты труда МАДОУ.

4.7. 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).

4.8. Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МАДОУ осуществляется по решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), утвержденной заведующей. Обязательным членом Комиссии является председатель профкома, председателем Комиссии является заместитель заведующего по ВМР, членами Комиссии – педагогические работники МАДОУ.

Основанием определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников является оценочный лист.

Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников, предназначенный для объективной оценки, для определения размера выплат. Форма и содержание оценочных листов работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, дату заполнения оценочного листа.

Оценочный лист работы педагогических работников МАДОУ ЦРР - д/с № 17 на учебный год

Ф.И.О.

за период с _____

№	Критерии	Баллы по показателям	Само-оценка	Оценка рабочей комиссии	Подтверждающие документы
1	Участие в методической работе (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, РМО, показ открытых ООД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео материалов):				
	- Районный уровень	1			
	- Региональный уровень	2			
	- Федеральный уровень	3			
2.	Участие в интеллектуальных, творческих, физкультурно-спортивных конкурсах (очное) (диплом, приказ):	1			
	- Районный уровень				
	- Региональный уровень	2			
	- Федеральный уровень	3			
3.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (лучший педагогический работник года) (диплом, приказ):				
	- Районный уровень	10			
	- Региональный уровень	20			
	- Федеральный уровень	30			
4.	Совместные мероприятия с родителями (субботники, благоустройство), подтверждённые фотоотчётами о проделанной работе и описанием вида деятельности. (за каждое мероприятие).	1			
5.	Подготовка участников, лауреатов, призеров, победителей конкурсов, соревнований, фестивалей, мероприятий, повышающих авторитет и имидж МАДОУ:				
	- МАДОУ ЦРР	0,5			
	- Районный уровень	1			
	- Региональный уровень	10			
	- Федеральный уровень	20			
6.	Взаимодействие с социальными институтами: (фотоотчет, цели и задачи взаимодействия).	2			
7.	Своевременное предоставление информации об организации воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, лицу, ответственному за ведение официального сайта МАДОУ (скриншот).	0,5			
8.	Интенсивность, напряженность работы, ведение общественной работы:	2			
	- руководитель районного методического объединения;				
	- выполнение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии);	1			
	Участие в мероприятиях, других возрастных групп (за 1 роль):	2			

	- главная роль				
	- эпизодическая роль	1			
	Участие в общественных мероприятиях, проводимых совместно с другими педагогами, повышающие авторитет и имидж МАДОУ, флэш-моб.	2			
9.	Дизайнерская работа: - оформление выставок (кол-во поделок от 10 шт.).	0,5			
	- организатор творческих конкурсов по МАДОУ	0,5			
	Оформление помещений и участков МАДОУ по временам года (раз в квартал): - полноценное и общее композиционное оформление помещений и участков МАДОУ	2			
	- полноценное и общее композиционное оформление помещений или участков МАДОУ	1			
	- полноценное оформление помещений или участков МАДОУ.	0,5			
	Изготовление атрибутов, костюмов, декораций (по согласованию с администрацией): -полноценное и качественное изготовление костюма, декораций;атрибутов	3			
	- частичное оформление костюмов, декораций, атрибутов;	1			
	Дизайн и оформление стен МАДОУ (по согласованию с администрацией)	3			
	Реставрация дизайнерского оформления стен МАДОУ	0,5			
	- оформление фотозон.	1			
	Изготовление видеороликов (по согласованию с администрацией): -видеоролик публикуется в WhatsApp одной родительской группы;	0,5			
	- видеоролик публикуется на страницах социальных сетей (сайты МАДОУ);	1			
	- видеоролик публикуется на сайте администрации Кавказского района	2			
	Образцовое содержание экологических зон и закрепленных территорий	0,5			
10.	Использование ЦОР, разработанных самостоятельно в образовательной и досуговой деятельности с воспитанниками и их родителями (с предоставлением конспекта, где используется ЦОР). (с рецензией УО ОмЦ)	2			
11.	Использование различных видов образовательных ресурсов, повышающих качество воспитательно-образовательного процесса. (в объёме не менее 72 часов)	1			
12.	Пополнение пространственной предметно-развивающей среды (в кабинетах, групповых): - пополнение среды для одной из образовательных областей	2,5			
	- пополнение среды для двух образовательных областей	3,75			
	- пополнение среды для трех образовательных областей	5			
	- содержательное пополнение предметно-развивающей среды	6,25			
	- содержательно- насыщенное пополнение предметно-развивающей среды	7,5			

13.	Количественный состав детей по дополнительной общеобразовательной программе внесенных в систему «Навигатор», сохранность контингента: -30 и более человек	0,5			
	-50 и более человек	1			
	-70 и более человек	1,5			
	-90 и более человек	2			
	Результативность работы по организации и ведению услуг по дополнительным общеобразовательным программам внесенных в систему «Навигатор»: основной воспитатель				
	-от 70%-85%	1			
	-от 85%-100%	1,5			
	подменный воспитатель				
	-от 70%-85%	0,25			
	-от 85%-100%	0,75			
	Доля воспитанников, более 60%, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам внесенных в систему «Навигатор» охваченных различными направлениями: основной воспитатель				
	- 2 группы	0,5			
	- 3 группы	1			
	- 4 группы	1,5			
	- 5 групп	2			
	подменный воспитатель				
	- 2 группы	0,25			
- 3 группы	0,5				
- 4 группы	0,75				
- 5 групп	1				
14.	Участие в экспериментальном пилотном проекте краевого и регионального значения (приказ)	1			
15.	Снижение уровня заболеваемости и положительная динамика посещаемости группы (по итогам квартала): • от 2-х до 3-х лет - от 65% до 70% основной воспитатель	2			
	подменный воспитатель	1			
	- свыше 70% основной воспитатель	4			
	подменный воспитатель	2			
	• от 3-х до 7-ми лет - от 70% до 80% основной воспитатель	2			
	подменный воспитатель	1			
	- свыше 80% основной воспитатель	4			
	подменный воспитатель	2			
За несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил ТБ и ОЖЗ детей, а также при наличии жалоб, докладных записок и конфликтных ситуаций сотрудника с посетителями учреждения (обоснованных), сотрудник полностью лишается стимулирующих выплат по оценочному листу.					
ИТОГО баллов:					

Ознакомлен (а): _____ / _____ / « ____ » _____ 20__ г.

Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в электронном виде или на бумажных носителях, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе ранее утвержденных критериев и содержит самооценку его труда. Оценочный лист работники передают в Комиссию, созданную в МАДОУ ЦРР – д/с №17 с 20 по 25 число текущего месяца.

Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника, на основе его оценочного листа, рабочая комиссия проводит оценку сложности, интенсивности и результативности работы за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении, с использованием установленных баллов, и оформляет протокол. Заседания рабочей комиссии проводятся ежемесячно с 20 по 25 число. Решения рабочей комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Результаты рабочей комиссии оформляются завершающим итоговым баллом, и доводится для ознакомления под роспись работнику.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера работнику определяется следующим образом: общая сумма ежемесячного размера фонда заработной платы, направленной на выплаты стимулирующего характера (в рублёвом выражении), делится на общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками за текущий период времени и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником.

Протокол заседания рабочей комиссии, ежемесячно в период с 20 по 25 число, предоставляется руководителю МАДОУ ЦРР – д/с №17, с указанием баллов, заработанных работниками за истёкший период, на основании протокола издается приказ руководителя. Протоколы хранятся у администрации МАДОУ ЦРР – д/с №17 в течении 3-х лет.

При наличии обоснованных замечаний к педагогическим работникам,

связанных с:

- не соблюдением правил ОТ и ОЖЗ детей (травматизм);
- не соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушением санитарно-эпидемиологического режима;
- обоснованными жалоба родителей (законных представителей),

общая сумма набранных работником баллов, за текущий период времени, аннулируется.

Педагогическому работнику, увольняющемуся в текущем месяце и отработавшим более половины месяца выплата стимулирующего характера производится без оценочного листа из расчета 3000 рублей за фактически отработанное время. Премирование осуществляется по решению заведующего МАДОУ ЦРР – д/с №17 и распределяется по приказу руководителя, с учетом индивидуальных показателей работы и мнения профсоюзного органа.

С момента принятия оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляций работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в денежном выражении, комиссия принимает меры для исправления допущенного

ошибочного оценивания. По истечении 5 дней решение Комиссии вступает в силу.

Комиссия принимает решение открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии руководитель МАДОУ издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам ДОУ.

4.9. Отдельным категориям работников МАДОУ устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера.

4.9.1. Дополнительные выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений и доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

Порядок и условия предоставления дополнительных выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений и доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений определены в **приложении 5 к Положению**.

5. Порядок предоставления материальной помощи работникам учреждения

5.1. В целях оказания материальной поддержки из фонда оплаты труда работникам МАДОУ может быть оказана материальная помощь.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МАДОУ на основании **Положения о материальной помощи**, ходатайства профсоюзного комитета и письменного заявления работника, при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

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

6.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МАДОУ

6.2.1. Размер должностного оклада руководителя МАДОУ устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов.

№ п/п	Муниципальные образовательные учреждения и муниципальные учреждения муниципального образования Кавказский район, группы по оплате труда руководителей учреждений (далее – группа)	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
2. Дошкольные образовательные учреждения (центры развития ребёнка)		
2.2.	II группа – количество групп 8-11	31 200,00 руб. x 1,1 = 34 320,00 руб.
2.3.	III группа – количество групп 12 и более	31 200,00 x 1,2 = 37 440,00 руб.

Размер должностного оклада руководителя МАДОУ устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и утверждается приказом Управления на начало календарного года.

При проведении индексации заработной платы либо изменении условий оплаты труда в течении календарного (учебного) года, размер должностного оклада руководителя МАДОУ утверждается приказом Управления на дату

изменений. При этом группы по оплате труда определяются исходя из показателей на начало календарного года.

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

6.2.3. Трудовой договор с руководителем МАДОУ заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

6.3. С учетом условий труда руководителю МАДОУ могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением.

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

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МАДОУ и средней заработной платы работников списочного состава МАДОУ определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера МАДОУ на среднюю заработную плату работников списочного состава МАДОУ (без руководителя МАДОУ, его

заместителей, главного бухгалтера МАДОУ).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера МАДОУ и средней заработной платы работников МАДОУ может быть увеличен по решению Управления, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера МАДОУ, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением образования.

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

6.5. По решению Управления образования руководителю МАДОУ могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МАДОУ, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю МАДОУ определяются Управлением.

6.6. Руководитель МАДОУ, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МАДОУ.

Оплата труда руководителя МАДОУ и заместителей руководителей за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой

должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться руководителем МАДОУ, определяется Управлением образования, заместителями руководителя – руководителем МАДОУ, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения к Приказу № 1601.

6.7. Руководителю МАДОУ по решению Управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МАДОУ в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МАДОУ, установленными Управлением образования.

Размеры премирования руководителя МАДОУ, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем МАДОУ.

6.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МАДОУ приказом Управления на него возлагается временное исполнение обязанностей руководителя МАДОУ, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МАДОУ не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления о возложении временного исполнения обязанностей руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МАДОУ с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного

пунктом 5.2 настоящего раздела, для МАДОУ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Другие вопросы оплаты труда

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

руководителя МАДОУ – приказом Управления образования;

работников МАДОУ (за исключением руководителя МАДОУ) – на основании **Положения о материальной помощи.**

7.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МАДОУ, 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 МАДОУ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МАДОУ, 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 МАДОУ 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 МАДОУ 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 МАДОУ по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МАДОУ, руководитель МАДОУ формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

7.4. Численный состав работников МАДОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образования.

7.5. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда, учреждения вправе применять Методические рекомендации:

по определению штатной численности работников МАДОУ (типовые штаты);

по применению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МАДОУ.

ПОРЯДОК

**исчисления заработной платы педагогическим работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка – детский сад № 17 города Кропоткин
муниципального образования Кавказский район**

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 17 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее – Порядок, МАДОУ), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования муниципального образования Кавказский район.

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ (далее - Положение), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом МОУ (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

1.2. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за

иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

1.4. В учебную нагрузку педагогических работников за работу обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

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

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

почасовой оплаты труда педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 17 города Крототкин муниципального образования Кавказский район

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 17 города Крототкин муниципального образования Кавказский район (далее – МАДОУ), применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МАДОУ, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками МАДОУ при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МАДОУ;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом МОУ (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения 1 к Положению «Об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 17 города Крототкин муниципального образования Кавказский район».

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

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

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

дополнительных выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений и доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

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

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МАДОУ, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также

для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МАДОУ самостоятельно.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки</p>	<p>учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы;</p>

1	2
	профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, деломпроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПОРЯДОК

**зачета педагогическим работникам
муниципальных образовательных учреждений муниципального
образования Кавказский район в педагогический стаж
времени работы в отдельных учреждениях (организациях),
а также времени обучения в учреждениях высшего
и среднего профессионального образования
и службы в Вооруженных Силах СССР
и Российской Федерации**

1. Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МАДОУ в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преимущественности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

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

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

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МАДОУ в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно

предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам–преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов

ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

**Порядок и условия предоставления
дополнительных выплат стимулирующего характера отдельным
категориям работников Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 17
города Кропоткин муниципального образования Кавказский район**

1. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 17 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее – МАДОУ), работникам предоставляются дополнительные выплаты и доплаты стимулирующего характера:

1.1. Дополнительные выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников МАДОУ.

Дополнительные выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников МАДОУ (далее – дополнительные выплаты) предоставляются следующим отдельным категориям работников МАДОУ:

- другие педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед (логопед);
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель);
- медицинский работник (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);
- обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

Дополнительные выплаты носят стимулирующий характер и производятся исходя их фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Условия предоставления дополнительных выплат:

- осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном дошкольном или общеобразовательном учреждении, расположенном на территории Кавказского района;
- выполнение работником объема работ не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку;
- работникам, выполняющим объем 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 дополнительная 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 дополнительной выплаты.

Дополнительные выплаты являются составной частью заработной платы работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

1.2. Доплаты педагогическим работникам МАДОУ, реализующего образовательные программы дошкольного образования.

К педагогическим работникам МАДОУ относятся:

- заведующий, заместитель заведующего, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования.

Доплата педагогическим работникам МАДОУ осуществляется в размере 3000 рублей в месяц.

Доплаты педагогическим работникам носят стимулирующий характер и осуществляются пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Условия предоставления доплаты:

- осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в МАДОУ, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии, относящейся к должностям педагогических работников дошкольных учреждений;

- выполнение 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, доплата 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), относящихся к должностям педагогических работников дошкольных учреждений, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты.

Доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

1.3. Дополнительные выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений.

Выплаты в МАДОУ предоставляются отдельным категориям работников согласно перечню:

- обслуживающий персонал МАДОУ (кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту одежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик).

Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников МАДОУ осуществляется в размере 3000 рублей в месяц.

Денежная выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников МАДОУ устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально выполняемому объему работы и пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

1.4. Источником финансирования выплат и доплат, указанных в пунктах 1.1 и 1.2, являются средства бюджета муниципального образования Кавказский район, источником финансового обеспечения которых являются средства бюджета Краснодарского края.

1.5. Источником финансирования выплат, указанных в пункте 1.3, являются средства бюджета муниципального образования Кавказский район.

1.6. Выплаты, предусмотренные настоящим порядком, осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

ПРОТОКОЛ
общего собрания работников
наименование учреждения

«31» мая 2024 года

№ 2

Председатель: заведующий МАДОУ ЦРР – д/с № 17 Е.И. Бондаренко
Секретарь: воспитатель Е.А. Шушпанова

Всего численность работников 60 человек.
(в т.ч. членов профсоюза - 60 человек)
Присутствовали 50 чел.
(в т.ч. членов профсоюза - 50 человек)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О внесении изменений в коллективный договор **МАДОУ ЦРР – д/с №17** на 2022-2025 годы (далее Коллективный договор).

СЛУШАЛИ:

с докладом Скляр Светлана Владимировна, педагог дополнительного образования, председатель ПК: «В связи с введением новой отраслевой системы оплаты труда необходимо принять новую редакцию приложения к коллективному договору ПОЛОЖЕНИЕ «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 17 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район».

РЕШИЛИ:

1. Принять новую редакцию приложения к коллективному договору ПОЛОЖЕНИЕ «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 17 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район».

Изменения вступают в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с «01» января 2024 года.

Внесенные изменения необходимо представить на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений ГКУ КК «ЦЗН Кавказского района».

Председатель:

Е.И. Бондаренко

Секретарь

Е.А. Шушпанова

ПРОТОКОЛ

ЦЕНТРА РАБОТЫ С РАБОТНИКАМИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

№ 2

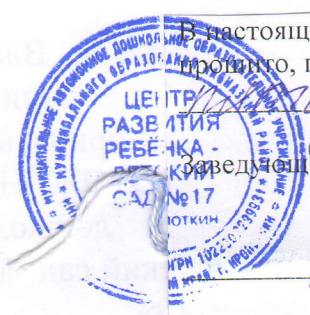
Центр работы с работниками образовательной организации
№ 17

В соответствии с постановлением
№ 17 от 17.01.2017 г.

ПРОЦЕДУРА

1. (1) Рассмотреть изменения в коллективном договоре
№ 17-2017 г.

В настоящих изменениях к коллективному договору
прошито, пронумеровано и скреплено печатью:



И.И. Бондаренко лист *ев*

Заведующий

Е.И. Бондаренко

Председатель ПК



С.В. Скляр