

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ Михайловская Т.В.

09.01.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ ЦРР-д/с № 2

_____ Бурсакова Л.В.

Приказ № 2 от 09.01.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 2 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район»

Принято на общем

Собрании работников

Протокол от 09.01.2024 года. № 1

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 2 города Крототкин муниципального образования Кавказский район»

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка детский сад № 2 города Крототкин муниципального образования Кавказский район (далее-МАДОУ) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации 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 15 ноября 1999 г. № 45 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: "Литейные работы", "Сварочные работы", "Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давилые работы", "Кузнечно-прессовые и термические работы", "Механическая обработка металлов и других материалов", "Металлопокрытия и окраска", "Эмалирование", "Слесарные и слесарно-сборочные работы" (далее –

Постановление № 45);

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 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н " Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 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 30 марта 2011 г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии"(далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 г. № 547н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности" (далее – Приказ № 547н);

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 № 2 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее - МАДОУ), находящиеся в ведомственной принадлежности управления образования администрации муниципального образования Кавказский район и осуществляющие образовательную деятельность на территории муниципального образования Кавказский район;

работник МАДОУ – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МАДОУ 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 осуществляющий образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник МОУ и МУ (за исключением работников МОУ и МУ, 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 № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным Постановлением № 37, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н, Приказом № 541н, Приказом № 251н, Приказом № 916н, Приказом № 126н, 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 учреждения, 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 муниципального учреждения, 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, раздельно.

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 МАДОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или 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 (выполненных работ, сетевых показателей).

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 руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

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 общепромышленным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н:

отнесенным к ПКГ "Общепромышленные 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	8121 рубль;
2 квалификационный разряд	8365 рублей;
3 квалификационный разряд	8616 рублей;
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	8875 рублей;
отнесенным к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":	

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
4 квалификационный разряд	8875 рублей;
5 квалификационный разряд	9142 рубля;
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
6 квалификационный разряд	9417 рублей;
7 квалификационный разряд	9700 рублей;
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9991 рубль;
4 квалификационный уровень	10291 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	8365 рублей;
2 квалификационный уровень	8449 рублей;
отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":	
1 квалификационный уровень	8616 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	8703 рубля;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8789 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8875 рублей;
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8961 рубль;
2 квалификационный уровень	8703 рубля;

3 квалификационный уровень	8961 рубль;
4 квалификационный уровень	9047 рублей;
5 квалификационный уровень	9133 рубля;
отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":	
1 квалификационный уровень	8875 рублей;
2 квалификационный уровень	8964 рубля;
3 квалификационный уровень	9053 рубля;
4 квалификационный уровень	9142 рубля;
5 квалификационный уровень	9230 рублей;
отнесенным к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":	
1 квалификационный уровень	10291 рубль;
2 квалификационный уровень	10394 рубля;
3 квалификационный уровень	10497 рублей.

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

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	8616 рублей;
отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	9991 рубль;
2 квалификационный уровень	10091 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень	12522 рубля;
2 квалификационный уровень	13524 рубля;
3 квалификационный уровень	13649 рублей;
4 квалификационный уровень	13775 рублей;
отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
1 квалификационный уровень	12730 рублей;
2 квалификационный уровень	14003 рубля;
3 квалификационный уровень	14640 рублей.

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

отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня	8121 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:	
1 квалификационный уровень	9700 рублей;
2 квалификационный уровень	9797 рублей;
3 квалификационный уровень	9895 рублей;

4 квалификационный уровень	9994 рубля;
5 квалификационный уровень	10094 рубля;
отнесенным к ПКГ должностей врачей и провизоров:	
1 квалификационный уровень	12989 рублей;
2 квалификационный уровень	14288 рублей.

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

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	8875 рублей;
старший специалист, старший специалист по закупкам	8964 рубля;
ведущий специалист	9142 рубля;
главный специалист	9230 рублей;
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор,	13464 рубля;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13649 рублей;
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	14003 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 ОУ 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.

2.14. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы путем перевода в кредитную организацию, на счет, указанный в заявлении работника:

- за январь-ноябрь месяц — не реже, чем каждые полмесяца в сроки, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно: 25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;

- за декабрь месяц-20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 7 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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 работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

за работу в сельской местности;

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

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

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).

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

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

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

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

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам, работающим в МАДОУ (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей в месяц.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

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

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район	Размер выплаты, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
1	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	
2	Дошкольным образовательным учреждениям по итогам аттестации и аккредитации: 1 категория (центр развития ребенка - детский сад)	20	
3	Учителям и другим педагогическим работникам за дистанционное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20	

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

3.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МОУ и МУ по реализации образовательных программ:

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист");

за осуществление иных 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 МБДУ 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, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

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

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.

3.9 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 руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться

следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

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 .

№ п/п	Должность	Наименование выплаты	Размер выплаты, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
1			
2			
3			
4			

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

№ п/п	Должность	Наименование выплаты	Размер выплаты, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
2			
3			
4			
5			

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:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам (за исключением работников МОУ ФКиС):

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, :

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МАДОУ 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 размерах 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 МАДОУ, 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.

4.1.7. Премииальные выплаты:

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

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и 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.

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

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

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

4.8. 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).

4.9. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ за интенсивность и высокие результаты работы для педагогических работников является оценочный лист. (приложение № 6).

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 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 рабочую комиссию, созданную в МАДОУ с 14 по 17 число текущего месяца.

Состав рабочей комиссии утверждается заведующим МАДОУ.

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 14 по 17 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, после чего передаётся на согласование в Профсоюзный комитет МАДОУ.

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 14 по 17 число, предоставляется руководителю МАДОУ, с указанием баллов, заработанных работниками за истекший период, на основании протокола издается приказ руководителя. Протоколы хранятся у администрации МАДОУ.

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 жалобами 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.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются

приказом начальника управления образования администрации МО Кавказский район.

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. Апелляции 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.

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

4.10.1. 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 9 к Положению.

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

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

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

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

№ п/п	Муниципальные образовательные учреждения и муниципальные учреждения муниципального образования Кавказский район, группы по оплате	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты
----------	---	--

	труда руководителей учреждений (далее – группа)	труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
1. Дошкольные образовательные учреждения обще развивающего вида		
1.1.	I группа – количество групп 1-2	26 000,00
1.2.	II группа – количество групп 3-4	1,05
1.3.	III группа – количество групп 5-7	1,08
1.4.	IV группа – количество групп 8-11	1,1
1.5.	V группа – количество групп 12 и более	1,2
2. Дошкольные образовательные учреждения (центры развития ребёнка)		
2.1.	I группа – количество групп менее 8	31 200,00
2.2.	II группа – количество групп 8-11	1,1
2.3.	III группа – количество групп 12 и более	1,2

Размер должностного оклада руководителя учреждения 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 учреждения утверждается приказом Управления на дату изменений. При этом группы по оплате труда определяются исходя из показателей на начало учебного года (для руководителей общеобразовательных учреждений) и начало календарного года (для руководителей учреждений, за исключением руководителей общеобразовательных учреждений).

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

5.2.3. Трудовой договор с руководителем учреждения 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".

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

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

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

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

По решению Управления руководителю МАДОУ, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения 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 учреждения.

5.5. По решению Управления руководителям учреждений 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 учреждения определяются Управлением.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МАДОУ.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который

может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, заместителями руководителя – руководителем учреждения, 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.

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

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

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

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

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

руководителя учреждения – правовым актом Управления;
 работников МАДОУ (за исключением руководителя учреждения) – на основании Положения.

№ п/п	Условие предоставления материальной помощи	Размер выплаты, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3

2		
3		
4		
5		

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

руководителя учреждения – Управление;
 работников МАДОУ (за исключением руководителя учреждения) –
 руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников 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 МБДО по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МАДОУ руководитель учреждения 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.

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

6.6. 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.

Приложение 1
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения центр
развития ребенка-детский сад № 2
города Кропоткин муниципального
образования Кавказский район»

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы
педагогическим работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения центр развития ребенка-детский сад № 2 города Кропоткин
муниципального образования Кавказский район

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 2 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 отраслевой системе оплаты труда работников МАДОУ муниципальных образовательных учреждений (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 МАДОУ (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. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников 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.

Приложение 2
к Положению «Об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения центр
развития ребенка-детский сад № 2 города
Кропоткин муниципального образования
Кавказский район»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения центр развития ребенка-детский сад № 2 города Кропоткин
муниципального образования Кавказский район

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 2 города Кропоткин 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 МАДОУ (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 образования Кавказский район».

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

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

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МОУ 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, установленных в приложении к настоящему Положению.

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.

Приложение 3
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения центр развития ребенка-
детский сад № 2 города Кропоткин
муниципального образования Кавказский
район»

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
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	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)

1	2
	процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; 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

1	2
	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.

Приложение 4
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения центр развития ребенка-
детский сад № 2 города Крпоткин
муниципального образования Кавказский
район»

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 муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-детский сад № 2 города Крпоткин муниципального образования Кавказский район (далее – 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.

Приложение 5
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения центр
развития ребенка-детский сад № 2
города Кропоткин муниципального
образования Кавказский район»

**Порядок и условия предоставления
дополнительных выплат стимулирующего характера
отдельным категориям работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка-
детский сад № 2 города Кропоткин муниципального образования
Кавказский район»**

1. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных учреждений подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район, работникам предоставляются дополнительные выплаты и доплаты стимулирующего характера:

1.1. Дополнительные выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений.

Настоящий пункт Порядка распространяется на муниципальные образовательные учреждения, подведомственные управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район, осуществляющие образовательную деятельность по программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - образовательные учреждения).

Дополнительные выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений (далее – дополнительные выплаты) предоставляются следующим отдельным категориям работников образовательных учреждений:

- учитель;
- другие педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания,

старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями);

- учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);

- медицинский работник (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);

- обслуживающий персонал (дворник, рабочий зеленого хозяйства, 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 муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

Настоящий пункт Порядка распространяется на муниципальные образовательные учреждения, подведомственные управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район, осуществляющие образовательную деятельность по программам дошкольного образования (далее - дошкольные учреждения).

К педагогическим работникам дошкольных учреждений относятся:

- заведующий (директор), заместитель заведующего (директора), старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования.

Доплата педагогическим работникам дошкольных учреждений 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 дошкольном учреждении, расположенном на территории Кавказского района, 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.

Настоящий пункт Порядка распространяется на муниципальные учреждения, подведомственные управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район (далее - муниципальные учреждения) следующих типов и видов:

- учреждения дополнительного образования детей;
- организационно-методический центр развития образования;
- общеобразовательные и дошкольные учреждения.

Выплаты в муниципальных учреждениях предоставляются отдельным категориям работников согласно перечню:

- педагогические работники учреждений дополнительного образования детей и организационно-методического центра развития образования (инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель, учитель-логопед (логопед), концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, воспитатель, старший воспитатель, социальный педагог, тренер-преподаватель, методист, старший методист, инструктор-методист);

- учебно-вспомогательный персонал учреждений дополнительного образования детей и организационно-методического центра развития образования (звукорежиссер, библиотекарь, делопроизводитель, художник-оформитель, секретарь-машинистка, режиссер) ;

- медицинские работники учреждений дополнительного образования детей и организационно-методического центра развития образования (медицинская сестра) ;

- обслуживающий персонал учреждений дополнительного образования детей и организационно-методического центра развития образования (заведующий производством, специалист по вопросам охраны труда, специалист по правовым вопросам, специалист по автоматизации, инженер по охране труда, заведующий хозяйством, помощник воспитателя, повар, столяр-плотник, уборщик служебных помещений, дворник, водитель, водитель автобуса, кладовщик, машинист (кочегар) котельной, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), электрик, слесарь-сантехник, слесарь-электромонтер, гардеробщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, кастаньяша, обувщик, швея, заведующий костюмерной).

- обслуживающий персонал общеобразовательных и дошкольных учреждений (буфетчик, вахтёр, водитель мототранспортных средств,

гардеробщик, грузчик, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту одежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтёр), тракторист, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель.

Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений 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 муниципальных образовательных учреждений 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.

Приложение 6
к Положению «Об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
центр развития ребенка
детский сад № 2
города Кропоткин
муниципального образования
Кавказский район

**Оценочный лист
педагогических работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения центр развития ребенка-детский сад № 2 города
Кропоткин муниципального образования Кавказский район**

№	Критерии	Баллы по показателям	Самооценка	Оценка Рабочей группы	Дополнительная информация
1	Участие в коллективных педагогических проектах (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, показ открытых НОД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видеоматериалов)				
	Районный уровень	5			
	Региональный уровень	6			
	Федеральный уровень	8			
	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных), кроме интернет конкурсов				

	Районный уровень	5			
	Региональный уровень	10			
	Федеральный уровень	15			
3	Разработка, представление, реализация проектов (проекты воспитанников, социальные проекты)				
	Уровень МАДОУ ЦРР — д/с № 2	3			
	Районный уровень	5			
	Региональный уровень	8			
	Федеральный уровень	10			
4	Работа с родительской общественностью:				
	использование инновационных форм сотрудничества с семьями воспитанников (с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео-материалов)	2			
	совместные мероприятия (субботники, акции, досуги), подтверждённые благодарственными письмами, отзывами, фото -отчётами	5			
5	Достижения воспитанников в соревнованиях, конкурсах, (кроме интернет конкурсов)				
	Уровень МАДОУ	2			
	Районный уровень	5			
	Региональный уровень	6			
	Федеральный уровень	8			
6	Своевременное предоставление материалов ответственному за ведение сайта Центра (презентации, мастер-классы) Скриншот страницы	3			

7	Предоставление материалов в социальные сети («Telegram-канал»), «В Контакте» (фото и видео ролики).				
8	<p><u>Интенсивность, напряженность работы:</u></p> <p>руководитель районного методического объединения;</p> <p>- выполнение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии);</p> <p>- участие в утренниках других возрастных групп;</p> <p>- изготовление атрибутов, костюмов, декораций для проведения и подготовки мероприятий;</p> <p>- дизайнерская работа: оформление стендов, помещений и участков МАДОУ;</p> <p>- участие в общественных мероприятиях, повышающий авторитет и имидж МАДОУ (акции, праздничные мероприятия, митинги,)</p>	3			
		2			
		5			
		3			
		4			
		5			
8	Использование ЦОР, разработанных самостоятельно, повышающих качество воспитательно - образовательного процесса	2			
9	Обновление и оформление помещения группы, кабинета (развитие и пополнение предметно-развивающей среды, организация пространства) в	3			

	соответствии с ФГОС и ОЖЗ				
--	---------------------------	--	--	--	--