

**Дополнительное соглашение к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения – детский сад №
14 станицы Гривенской
от 01.10.2021 г. № 37**

От работодателя
Заведующий МАДОУ – д/с № 14
ст. Гривенской

_____ Н.С.Манафова
15 января 2024 года
МП

От работников
Председатель _____ первичной
профсоюзной организации

_____ М.И. Мироненко
15 января 2024 года

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение – детский сад №14 станицы Гривенской, в лице заведующего Манафовой Наиды Султанхановны, действующей на основании Устава, именуемой в

дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и трудовой коллектив муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад №14 станицы Гривенской, в лице председателя первичной профсоюзной организации Мироненко Марины Ивановны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору от 01.10.2021 года № 37 о нижеследующем:

1. На основании постановления администрации Калининского района от 27 декабря 2024 г. № 1571 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Калининский район, находящиеся в ведении управления образования администрации муниципального образования Калининский район» с 15 декабря 2024 года изменить приложение № 2 к коллективному договору от 01.10.2021 г. № 37 «Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 14 станицы Гривенской (прилагается), приложение № 3 к коллективному договору от 01.10.2021 г. № 37 «Положение о доплатах, надбавках, премировании работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 14 станицы Гривенской (прилагается)

1. На основании Федерального закона от 19.11.2021г. №372-ФЗ, в котором внесены изменения в ч.5 ст.96, ч.5 ст. 99, ст.167, ч. 3 ст. 259 Трудового Кодекса Российской Федерации внести изменения с 15.01.2024г. в коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 14 станицы Гривенской от 01.10.2021 года № 37 изложив в следующей редакции:

Пункт 4.1.14. «Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних, инвалидов (ст. 96, ст. 99, ст. 167, ст. 259 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинским заключением. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме

ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.»

2. На основании Трудового кодекса РФ, устанавливающего права и обязанности работника и работодателя по охране труда, Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ, изменить пункт VII. «Охрана труда и здоровья», изложив в новой редакции:

7.1. Работодатель вправе:

7.1.1. Контролировать безопасность с помощью дистанционного видеонаблюдения и аудиозаписи.

7.1.2. Вести электронный документооборот в области ОТ.

7.1.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за производством работ и базам электронных документов контролирующим органам.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.2.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 7).

7.2.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.2.4. Платить взносы на обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

7.2.6. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.2.9. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложение № 8).

7.2.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 9,10).

7.2.12. Проводить за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, если это предусмотрено законодательством. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

7.2.13. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2.14. Приостановить работы при возникновении угрозы жизни и здоровью работников, в том числе при эксплуатации зданий и оборудования – до устранения угрозы.

7.2.15. Создавать необходимые условия труда при приеме на работу инвалида или при признании таковым штатного сотрудника.

7.2.16. Согласовывать с другим работодателем мероприятия по предотвращению травматизма, если работы проводятся на его территории.

7.2.17. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, использования оборудования, инструментов, сырья и материалов.

7.2.18. Создать и обеспечить работу системы управления охраной труда. Рабочие места должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.19. Контролировать состояние условий труда на рабочих местах. Проводить спецоценку.

- 7.2.20. Выявлять опасности и профессиональные риски, регулярно проводить их анализ и оценку.
- 7.2.21. Проводить мероприятия по улучшению условий и охране труда.
- 7.2.22. Проводить оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию новых объектов и рабочих мест.
- 7.2.23. Установить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.
- 7.2.24. Не допускать работников к исполнению обязанностей без инструктажа по охране труда, стажировки и проверки знаний.
- 7.2.25. Предоставлять контролирующим органам информацию и документы.
- 7.2.26. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, по оказанию первой помощи пострадавшим.
- 7.2.28. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 7.2.29. Обеспечить беспрепятственный допуск надзорных органов. Выполнять предписания должностных лиц.
- 7.2.30. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах.
- 7.2.31. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда.
- 7.2.32. Вести реестр нормативно правовых актов по охране труда, можно в электронном виде.
- 7.2.33. Соблюдать ограничения на привлечение отдельных категорий работников к работе с вредными и опасными условиями труда.
- 7.2.34. Проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам СОУТ к опасному классу.
- 7.2.35. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.2.36. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.
- 7.2.37. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 7.2.38. Осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности в ДООУ:
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты ДООУ;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на их территории ДООУ пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных.

7.3. Работник вправе:

- 7.3.1. Иметь рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- 7.3.2. Иметь обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.3.3. Получать достоверную информацию от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте.
- 7.3.4. Отказаться работать в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.
- 7.3.5. Получить средства коллективной и индивидуальной защиты, смывающиеся средствами за счет средств работодателя.
- 7.3.6. Пройти обучение по охране труда за счет средств работодателя.
- 7.3.7. Получить дополнительное образование за счет работодателя в случае ликвидации рабочего места из-за нарушения требований охраны труда.
- 7.3.8. Получить гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 7.3.9. Обратиться с требованием провести проверки условий и охраны труда на его рабочем месте к работодателю.
- 7.3.10. Обратиться с жалобой или просьбой в органы власти по вопросам охраны труда.
- 7.3.11. Лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте.

7.3.12. Пройти внеочередной медицинский осмотр и получить средний заработок за время прохождения медосмотра.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Использовать и правильно применять СИЗ.

7.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Извещать немедленно руководителя, либо исполняющего обязанности руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.4.6. Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.4.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4.8. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

7.4.9. Следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах своей функции.

7.4.10. Проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, применению СИЗ, а также инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний.

7.4.11. По инициативе работодателя проходить обучение по охране труда:

-инструктаж по охране труда;

-стажировка на рабочем месте (для определенных категорий работников);

-обучение по оказанию первой помощи пострадавшим; обучение по использованию (применению) СИЗ;

-обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

3. Все остальные пункты и приложения к коллективному договору от 01.10.2021 г. № 37, не измененные настоящим Дополнительным соглашением, сохраняют свою силу.

4. Настоящее Дополнительное соглашение, являющееся неотъемлемой частью коллективного договора от 01.10.2021 г. № 37, составлено в 3 (трёх) экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

5. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания обеими Сторонами.

*ПРИНЯТО**СОГЛАСОВАНО**Собранием трудового коллектива**Председатель Первичной профсоюзной организации**МАДОУ – д/с № 14 ст. Гривенской*_____ *М.И.Мироненко**Протокол собрания трудового коллектива № _____*

« _____ » _____ 20 ____ г.

*от « _____ » _____ 20 ____ г.***УТВЕРЖДЕНО****Приказом заведующего МАДОУ – д/с № 14 ст. Гривенской****от _____ № _____****ПОЛОЖЕНИЕ****об оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 14 станицы Гривенской****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 14 станицы Гривенской (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципального

автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 14 станицы Гривенской, 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," (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" (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" (далее – Приказ № 243);

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 общеотраслевых профессий рабочих" (далее – Приказ № 248н);

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 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 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 Калининский район от 27.12.2023г. № 1571 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Калининский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Калининский район

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

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

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 14 станицы Гривенской – далее ДООУ

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

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник ДООУ, 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 ДООУ, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник ДООУ, 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 по должности, необходимых для выполнения трудовых функций, в разделе "Должности специалистов" Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, Приказа № 126н, Приказа № 547н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника ДООУ 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. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников ДООУ за счет средств бюджета ДООУ.

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

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников ДООУ;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера; другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников ДОО 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

Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника ДОО, 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 государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками ДОО 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 ДОО осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников ДОО, 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 ДОО 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. Настоящее Положение разработано в соответствии с положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Калининский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Калининский район, не противоречащее данному Положению и действующему **законодательству** в сфере труда.

1.10. Оплата труда работников ДОО производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда ДОО не уменьшается.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется ДОО в пределах выделенных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда ДОО за счет средств бюджета Калининского района устанавливается правовым актом Управления.

2. Основные условия оплаты труда работников ДОО

2.1. Оплата труда работников ДОО, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

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

2.2.1. 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 "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 "Основные условия оплаты труда работников ДОО" настоящего Положения.

2.2.2. 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.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ применительно к соответствующим ПКГ в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУК по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

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

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

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

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

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

2.11. Порядок зачета педагогическим работникам ДОУ 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 настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам ДОУ 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 ДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам ДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов 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 ДОУ, 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 ДОУ, 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 настоящего 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 временного 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).

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 временного 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.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в

Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

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

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

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

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух группах;

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

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

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

3.6. Специалистам, работающим в ДООУ (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.

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

3.7. Выплаты за специфику работы в ДООУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с [приложением 5](#) к настоящему Положению.

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

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

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

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Управления.

3.8.1. Нормативным правовым актом Управления могут утверждаться рекомендованные для ДОО размеры выплат за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

3.9. В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками ДОО с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке 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;

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

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;

локальными нормативными актами ДОО – 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.

3.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников ДООУ.

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников ДООУ пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.13. Отдельным категориям работников ДООУ высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам ДООУ 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 краевых 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 на основании локального акта ДООУ.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам ДООУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы ДООУ, с учетом приложений 4 и 5 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам ДООУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 4 и 5 к настоящему 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:

0,10 – при наличии квалификационной категории "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 квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

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

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам ДООУ 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 подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника ДОУ.

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 ДОУ.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника ДОУ, 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 ДОУ за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ДОУ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

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.

4.1.8. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и
международных соревнованиях.

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

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и
Краснодарского края;

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

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

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

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

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

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

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается
единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее
шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя ДООУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

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, 4.1.8 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 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

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

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

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

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. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя ДОУ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников ДОУ, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя ДОУ;

остальных работников ДОУ, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам ДОУ может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении: работников ДОУ – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении работников ДОУ – 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 ДОУ, 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 ДОУ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника ДОУ, 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 ДОО 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 ДОО 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 ДОО 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 ДОО руководителем учреждения формируется штатное расписание и 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 ДОО, сформированных в соответствии с его Уставом.

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

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

Заведующий МАДОО – д/с № 14
ст. Гривенской

Н.С.Манафова

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения –
детский сад № 14 станицы
Гривенской

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам ДООУ (далее – Порядок).

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, 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 другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября).

1.4. За время работы в периоды отмены (приостановки) образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников ДООУ, 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) образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми по указанным выше причинам.

Заведующий МАДООУ – д/с № 14
ст. Гривенской

Н.С.Манафова

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения –
детский сад № 14 станицы
Гривенской

Минимальные размеры окладов

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

1.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н:

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный разряд	– 8121 рубль;
2 квалификационный разряд	– 8365 рублей;
3 квалификационный разряд	– 8616 рублей;

1.2. По занимаемым должностям работников МОО и МУ 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 рубль;
2 квалификационный уровень	– 13524 рубль;
3 квалификационный уровень	– 13649 рублей;
4 квалификационный уровень	– 13775 рубль;

отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень	– 12730 рублей;
----------------------------	-----------------

2 квалификационный уровень	– 14003 рубля;
3 квалификационный уровень	– 14640 рублей.

1.3. 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 рубля;
2 квалификационный уровень	– 14288 рублей.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУК 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;
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор,	– 13464 рубля;

**Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения –
детский сад № 14 станицы
Гривенской**

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы

в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

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

1	2
	снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

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

Заведующий МАДОУ – д/с № 14
ст. Гривенской

Н.С.Манафова

**Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения –
детский сад № 14 станицы
Гривенской**

**ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам
муниципальных образовательных организаций
и муниципальных учреждений образования муниципального образования
Калининский 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. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Калининский район (далее – ДООУ) 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 преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам ДООУ 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 ДООУ 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** настоящего 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 ДОУ 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.

Заведующий МАДОУ – д/с № 14
ст. Гривенской

Н.С.Манафова

**Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения –
детский сад № 14 станицы
Гривенской**

ВЫПЛАТЫ

за специфику работы работникам

**Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения – детский сад № 14 станицы Гривенской**

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования Краснодарского края (далее – ДОУ)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей
2	За работу в учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов – работникам ДОУ; специалистам ДОУ, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	до 20 процентов
3	Педагогическим работникам ДОУ за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам ДОУ за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов
6	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 30 процентов

Заведующий МАДОУ – д/с № 14
ст. Гривенской

Н.С.Манафова

ПРИНЯТО

Собранием трудового коллектива
МАДОУ – д/с № 14 ст. Гривенской
Протокол собрания трудового
коллектива № 1 ___ от _15.01.2024г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
_____ М.И.Мироненко.
Протокол профсоюзного комитета
№ ___ от 15.01.2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 35 от 15.01.2024г.
Заведующая МАДОУ д/с №14
_____ Н.С.Манафова

**Положение о доплатах, надбавках, премировании работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения –
детский сад №14 станицы Гривенской**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 28), Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детский сад № 14 станицы Гривенской, утвержденным приказом №35 от 15.01.2024г., нормативными правовыми актами Краснодарского края, Калининского района, Коллективным договором между работодателем и работниками учреждения на 2021-2024 год, зарегистрированным Государственным казенным учреждением Краснодарского края «Центра занятости населения Калининского района» №37 от 01.10.2021г.

1.1. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детский сад №14 станицы Гривенской (далее ДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.3. Настоящее Положение регламентирует порядок установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников

ДОУ, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.4. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника. Распределение стимулирующей части ФОТ производится в абсолютном значении в пределах суммы определённой критериями, при условии наличия средств.

1.5. Условием для назначения стимулирующих выплат является отсутствие дисциплинарных взысканий. Появление данного условия во время выплат стимулирующих доплат и надбавок является основанием для их снятия.

1.6. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается комиссия в составе не менее трёх человек (с обязательным включением представителей администрации и п/о Профсоюза ДОУ), в компетенцию которой входит принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

1.7. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.8. Доплаты и надбавки педагогическим работникам, определяемые на учебный год, полугодие устанавливаются в период составления тарификации.

1.9. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ, размер выплат устанавливается в пределах суммы утверждённой в критериях.

1.10. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДОПЛАТ

2.1. Доплата за напряженность, сложность, интенсивность выполняемой работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и выполнение особо важных и срочных работ устанавливается приказом руководителя ДОУ по согласованию с профгруппой ДОУ - 2 раза в год (сентябрь, январь) и максимальными размерами не ограничивается.

2.2. Установление доплат осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.3. Доплаты устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

2.4. Персональные доплаты устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Перечень критерий	Категория работников	Размер (%)	Период установления
1.	За отраслевые награды	Педагоги	До 2400	В течении года
2.	За руководство: - районными методическими объединениями; - инновационной методической работой - районным ПМПК	Педагоги, старшая медсестра	До 2400	В течении года
3.	За участие в творческих и рабочих группах по разработкам рабочих программ, проектов и пр.	Зам. заведующей по АХЧ, педагоги, медсестра	До 2400	В течении года
4.	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда	Ответственный	До 2400	В течении года
5.	За организацию мероприятий в ДОУ по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, безопасности ДОУ в ЧС	Ответственный	До 4000	В течении года
6.	За курирование работы в ДОУ по обучению детей правилам дорожного движения	Ответственный педагог	До 2400	В течении года
7.	За курирование работы в ДОУ по аттестации педагогов	Ответственный педагог	До 1000	В течении года
8.	За организацию и проведение в ДОУ профсоюзной деятельности	Председатель п/о Профсоюза и члены профкомитета ДОУ	До 1000	В течении года
9.	За выполнение работ по поручению администрации ДОУ	Все категории работников	До 2400	В течении года
10.	За эстетическое оформление клумб и территории ДОУ и ухаживание за ними	Все категории работников	До 2000	В течении года

11.	За оказание помощи в преобразовании развивающей среды в ДООУ	Старшая медсестра и младший обслуживающий персонал	До 4000	В течении года
12.	За выполнение ремонтно-технических работ по обслуживанию зданий, помещений, оборудования	Все категории работников	до 3000	В течении года
13.	За оказание помощи в организации и проведении праздничных мероприятий с детьми (изготовление атрибутов, исполнение ролей и пр.)	Все категории работников	До 2000	В течении года
14.	За участие в общественных работах (уборки, субботники, ремонты)	все категории работников	До 1500	В течении года
15.	Выполнение дополнительных функций по организации производственного процесса: - отсутствие должностей	Все категории работников	До 4000	В течении года
	- за пошив костюмов, штор, спецодежды;	Все категории работников	До 3000	В течении года
	- за погрузочно-разгрузочные работы.	Все категории работников	До 4000	В течении года
16.	За стабильно высокую посещаемость от 80%	Педагоги, медсестра	До 3000	В течении года
17.	За развездной характер работы	Все категории работников	до 3000	В течении года
18.	За результативную работу с родителями	Педагоги	до 1500	В течении года
19.	За наполняемость группы сверх нормы в соответствии с СанПин	Педагоги, помощники воспитателей	До 1000	В течении года
20.	Публикация на сайтах бухгалтерской отчетности, договоров, документов финансовой деятельности	Главный бухгалтер	До 2000	В течении года
21.	Работа в АСУ	Педагоги	До 2000	В течении года

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

3.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются за личный вклад работника в развитие ДОУ и инициативный труд с учетом критериев по результатам работы. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер надбавки до 300%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Надбавка выплачивается при условии наличия средств в ФОТ.

3.2 Размер надбавки устанавливается на основании следующих критериев оценки результатов работы:

№	Перечень критерий	Категория работников	Размер (%)	Период установления
1. За качественную и результативную работу:				
1.1.	Победителям профессиональных конкурсов разного уровня (ДОУ, муниципального, регионального, федерального) Онлайн(интернет)	Педагоги	до 5000 до 300	В течении года
1.2.	Результативность участия воспитанников в смотрах-конкурсах, соревнованиях, конкурсах различного уровня (муниципального, регионального, федерального) Онлайн(интернет)	Педагоги	до 2000 До 300	В течении года
1.3.	За высокий рейтинговый показатель по результатам качественной работы	Педагоги	До 10000	В течении года
1.4.	За внедрение инновационных программ, компьютерных технологий в образовательной деятельности с детьми	Педагоги	До 3000	В течении года
1.5.	Результативная работа с родителями по оздоровлению и закаливанию детей	Старшая медсестра	до 1000	В течении года

1.6.	За самостоятельность, ответственность и инициативность в работе	все категории работников	До 3000	В течении года
2. Профессиональная компетентность				
2.1.	Участие и результативность в профессиональных конкурсах и проектах разного уровня (ДОУ, муниципального, регионального, федерального) Онлайн(интернет)	педагоги	до 4000 до 300	В течении года
2.2.	Распространение опыта работы на разных уровнях (ДОУ, муниципального, регионального, федерального) через: - проведение открытых мероприятий - участие в методических объединениях, семинарах, практикумах и пр. - публичные выступления - методические публикации в средствах массовой печати, на сайте ДОУ Сетевые электронные издания	педагоги	До 2000 До 500	В течении года
2.3.	Создание и поддержание собственного Интернет-сайта	Педагоги	до 1000	В течении года
2.4.	За творческий подход к созданию развивающей среды в ДОУ	Педагоги	До 4000	В течении года
2.5.	Работа с сайтом (администратор, модераторы)	Педагоги	До 2000	В течении года
2.6.	За грамотное ведение документации с использованием ИКТ	старшая медсестра педагога, ст.воспитатель	До 3000	В течении года
2.7.	Наставничество (если не установлено к должностному окладу)	все категории работников	До 2500	В течении года
2.8.	Участие в поддержании интернет-сайта ДОУ	все категории работников	До 3000 (200/ публ.)	Единоразово
2.9.	За творческий подход к оформлению общих стендов, уголков и коридоров ДОУ	все категории работников	До 2500	В течении года

2.10	Молодым специалистам (если не установлено к должностному окладу)	педагоги	До 1000	В течении года
------	--	----------	---------	----------------

4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАДОУ – д/с № 14 ст. Гривенской могут быть установлены премии.

Премия (месяц, квартал, полугодие, год) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставки). Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), за выполнение особо важных и срочных работ, к отраслевому профессиональному празднику, исчисляются из должностного оклада (тарифной премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)).

4.2. Премирование по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) осуществляется при условии экономии фонда заработной платы МАДОУ – д/с № 14 ст. Гривенской и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

4.3. Основными условиями премирования по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка МАДОУ – д/с № 14 ст. Гривенской, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов,

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4. Премия по итогам работы месяца, квартала, полугодия, года выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При определении размера и вида премирования учитываются следующие показатели:

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

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

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДООУ;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- проявление творчества, инициативы;

- выполнение особо важной для МАДООУ – д/с № 14 ст. Гривенской работы;

- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в учреждении;

- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за неё не была установлена надбавка или доплата;

- победа или получение призовых мест работниками (или воспитанниками) в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в МАДООУ – д/с № 14 ст. Гривенской, так и его пределами (районе, крае, стране);

- снижение заболеваемости и выполнению плана по детодням;

- бережное отношение к имуществу МАДООУ – д/с № 14 ст. Гривенской.

4.5. Выплата премий работникам производится на основании приказа заведующего. 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 ДООУ, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничена.

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

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

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

4.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя ДООУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

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.

5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Материальная помощь всем работникам учреждения оказывается в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях (пожар, кража, затопление и т. д.) в размере до двух окладов (ставок);
- при тяжелом заболевании работника или его ребенка (дорогостоящее лечение) в размере до двух окладов (ставок);
- в связи со смертью работника, его близких родственников в размере до трех окладов (ставок);
- в связи с уходом на заслуженный отдых до трех окладов (ставок).
- в связи с юбилейными датами (50,55лет и тд.).

5.2. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, также может быть оказана помощь по выше перечисленным основаниям.

5.3. Размер материальной помощи определяется руководителем учреждения с учетом предложений представительного органа работников учреждения и выплачивается из средств экономии по фонду оплаты труда и стимулирующего фонда учреждения.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6. ПОРЯДОК СНЯТИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

6.1. Доплаты, надбавки могут быть сняты:

- за низкое качество работы;
- за нарушение исполнительской дисциплины;
- за детский травматизм;
- за нарушение требований охраны труда;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за несоблюдение сотрудниками Устава ДООУ;
- за несоблюдение сотрудниками профессиональной этики, некорректное

отношение к детям, родителям, коллегам;

- за наличие обоснованных жалоб со стороны родителей.