

**Изменения и дополнения к коллективному договору
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 3 села
Коноково муниципального образования Успенский район на
2021-2024 годы**

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 3 села Коноково муниципального образования Успенский район, в лице исполняющего обязанности заведующего Дудченко Натальи Юрьевны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя профсоюзного комитета Цатурян Риммы Георгиевны, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет», пришли к соглашению о внесении в Коллективный договор на 2021-2024 годы следующих изменений:

1. В Приложении № 2 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» добавить пункт 1.1.2. К занятию педагогической деятельностью в муниципальном дошкольном образовательном учреждении не допускаются иностранные агенты.
2. Приложение №7 «Положение об оплате труда работников изложить в новой редакции (прилагается)
3. Приложение 6 к Положению об оплате труда работников изложить в новой редакции (Приложение 6 к Приложению №7 прилагается).
4. Определить, что изменения и дополнения вступают в силу со дня их принятия.

Приложение № 7

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО :

Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ детский сад №3
села Коноково

 Р.Г. Цатурян

« ___ » _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

И.О. Заведующего
МАДОУ детский сад №3
села Коноково

 И.О. Дудченко

« ___ » _____ 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения детского сада
комбинированного вида №3 села Коноково муниципального
образования
Успенский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 3 села Коноково муниципального образования Успенский район (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 3 села Коноково муниципального образования Успенский район (далее – МАДОУ), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - Постановление № 225)

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»(далее - Постановление № 37);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - Приказ № 216н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»

Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом МАДОУ и согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАДОУ.

1.4. Настоящее Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАДОУ.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

1.6. Оплата труда работников МАДОУ устанавливается с учетом:

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат стимулирующего характера; перечня видов выплат компенсационного характера;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

1.7. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Оплата труда работников, 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 договорами.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Месячная заработная плата работников МАДОУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.11. Заработная плата работников МАДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами МАДОУ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.12. Оплата труда работников МАДОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или в плане

финансово – хозяйственной деятельности МАДОУ на соответствующий финансовый год.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Успенский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МАДОУ, в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

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

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

2.2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Успенский район, оплата труда которым повышается в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О Мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» профессиональной квалификационной группы должностей педагогического персонала рублей.»;

2.2.2. 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), 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 2.2.3 пункта 2.2 раздела 2 "Порядок и условия оплаты труда" настоящего Положения.

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.

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

Отнесенным к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня":	
1 квалификационный уровень профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
<u>1 квалификационный разряд</u> кладовщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спец.одежды	– 8121 рубль;
<u>2 квалификационный разряд</u> кухонный рабочий	– 8365 рублей;
<u>3 квалификационный разряд</u> Повар	– 8616 рублей;

Отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
<u>1 квалификационный уровень</u> Делопроизводитель	– 8365 рублей;
Отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
<u>2 квалификационный уровень</u> Заведующий хозяйством	– 8703 рубля;
Отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
<u>1 квалификационный уровень</u> Инженер электрик	– 8875 рубля;

<u>Отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня помощник воспитателя</u>	– 8616 рублей;
Отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
<u>1 квалификационный уровень</u> Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	– 12522 рубля;
<u>3 квалификационный уровень</u> Педагог психолог, воспитатель	– 13649 рублей;
<u>4 квалификационный уровень</u> Учитель-логопед, старший воспитатель	– 13775 рубля;
Отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:	
<u>5 квалификационный уровень</u> Старшая медицинская сестра	– 10094 рубля;

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ детского сада №3 села Коноково 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.

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

2.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАДОУ устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников МАДОУ, устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.8. Порядок зачета 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 Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам МАДОУ (в том числе руководителю организации, его заместителям) 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:

- 3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
- выплаты за высокие показатели результативности;
 - выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
 - выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
 - в других случаях.

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.

3.1.2. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МАДОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам, в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

- 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%.

3.1.3.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию. Размеры повышающего коэффициента:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

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

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 "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

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

3.2. Отдельным категориям работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере **3000** в месяц, согласно приложению к настоящему Положению.

3.3. Педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций МОО устанавливаются доплаты стимулирующего характера в размере **3000 рублей** в месяц согласно приложению к настоящему Положению.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в МАДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и заведующего МАДОУ с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.5. Для установления выплат стимулирующего характера работникам в МАДОУ создается Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам (далее – Комиссия) в соответствии с положением, определяющим порядок ее работы. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом МАДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАДОУ.

Решение Комиссии является основанием для издания заведующим МАДОУ приказа о выплатах стимулирующего характера работникам МАДОУ. Проект приказа согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАДОУ.

3.6. Условием для назначения выплат стимулирующего характера является отсутствие дисциплинарных взысканий за определенный период.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам 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 в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью; в других случаях.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых работах), работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых работах), работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, 12 %

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее четырех процентов (4%) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, 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

Работодатель 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.

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

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. 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.

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

4.7. Специалистам, работающим в МАДОУ, расположенном на территории муниципального образования Успенский район, устанавливается выплата компенсационного характера в размере **2500 рублей**.

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

4.8. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы в МАДОУ устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время – 35% базового оклада за фактически отработанные часы.

4.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы сверх базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, сверх базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

5. Порядок и условия премирования работников МАДОУ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАДОУ установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы и другое.

премия к отраслевому профессиональному празднику.

Премирование осуществляется в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ, утвержденным приказом МАДОУ, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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 МАДОУ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАДОУ; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и другое.

5.3. 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, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.4. 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 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки; выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы; другие выплаты.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ, утвержденным приказом МАДОУ, в пределах фонда оплаты труда, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), базовой ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

5.6. 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).

5.7. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МОО и ОДПО 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.

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

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

5.10. 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).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

– работников (за исключением руководителя организации) – локальным нормативным актом и (или) коллективным договором.

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

– работников (за исключением руководителя) – руководитель МАДОУ, на основании письменного заявления работника.

6.3. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

6.4. Из фонда оплаты труда МАДОУ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда (далее -МРОТ) в случае, когда размер месячной заработной платы работника, 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 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 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 МРОТ начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание МАДОУ формируется и утверждается приказом МАДОУ, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа МАДОУ.

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

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

7.6. Постановлением администрации муниципального образования Успенский район устанавливается предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МАДОУ.

7.7. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа МАДОУ.

Приложение № 6
к положению об оплате труда
УТВЕРЖДАЮ:

СОГЛАСОВАНО :

Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ детский сад №3
села Коноково

 Р.Г. Цатурян

« » 2024 г.

И.О. Заведующего
МАДОУ детским садом №3
села Коноково

 И.О. Дудченко

« » 2024 г.

ВЫПЛАТЫ

**за специфику работу педагогическим и другим работникам
в муниципальном автономном дошкольном образовательном
учреждении детском саду комбинированного вида № 3 села Коноково
муниципального образования Успенский район**

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях муниципального образования Успенский район Управлению образованием (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных группах	2000 рублей

