

Управление образования администрации
муниципального образования
Новокубанский район

Новокубанская районная
Организация Общероссийского
Профсоюза образования

СВИДЕТЕЛЬСТВО О РЕГИСТРАЦИИ

Положение об оплате труда

муниципального дошкольного образовательного автономного учрежде-
детский сад № 22 «Ласточка» пос. Глубокого
муниципального образования Новокубанский район

заключено между
работодателем в лице его представителя –
заведующего Набока Светланы Ивановны

и работниками в лице их представителя - председателя первичной
профсоюзной организации МДОАУ № 22 Чукановой Елены Васильевны

Действует с 27.03.2024 года с распространением на правоотношения,
возникшие с 1 января 2024 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«27» марта 2024 г. № 52

Сопредседатели двухсторонней комиссии по регулированию социально-
трудовых отношений работников образовательных учреждений системы
образования муниципального образования Новокубанский район.

Исполняющий обязанности
начальника управления
образования администрации
муниципального образования

Председатель районной
организации Общероссийского
Профсоюза образования



Н.А.Савельян



Л.И.Переяслова

Выписка из протокола № 6
собрания трудового коллектива МДОАУ № 22

От «27» марта 2024 года
Председатель – Н.А.Дервянко
Секретарь – Е.А.Ковалевская
Всего численность работников: 59 человек
В т.ч. членов профсоюза: 59 человека
Присутствовали: 51 человек

Повестка дня:

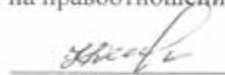
6.1. Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 22 «Ласточка» пос. Глубокого муниципального образования Новокубанский район в новой редакции на основании постановления № 317 от 18 марта 2024 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Новокубанский район от 29 декабря 2023 года № 1796 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район».

6.1.Слушали: Набока С.И., заведующего МДОАУ № 22 представила проект Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 22 «Ласточка» пос. Глубокого муниципального образования Новокубанский район на основании постановления № 317 от 18 марта 2024 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Новокубанский район от 29 декабря 2023 года № 1796 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район».

ГОЛОСОВАЛИ: «за» - 51 чел., «против» - 0 чел., «воздержались» - 0 чел., принято единогласно.

6.1.Решили: 1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 22 «Ласточка» пос. Глубокого муниципального образования Новокубанский район в новой редакции с 27.03.2024 года с распространением на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Председатель собрания



Н.А.Дервянко

Секретарь

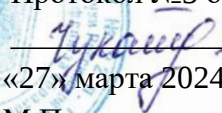


Е.А.Ковалевская

«УТВЕРЖДАЮ»
 Заведующий МДОАУ № 22

 Набока С.И.
 «27» марта 2024 год
 М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
 Председатель Профкома
 Протокол №3 от 27.03.2024г.

 Чуканова Е.В./
 «27» марта 2024 год
 М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 22 «Ласточка» пос. Глубокого муниципального образования Новокубанский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада № 22 «Ласточка» пос. Глубокого муниципального образования Новокубанский район (сокращенное - МДОАУ № 22), далее - (Положение, Учреждение, МДОАУ № 22), разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район от 29.12.2023 года № 1796 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район» и постановления администрации муниципального образования Новокубанский район от 18 марта 2024 года № 317 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Новокубанский район от 29 декабря 2023 года № 1796 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район» в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда».

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

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 Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 года № 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 № 31/3-30);

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);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 года № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давяльные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы» (далее – Постановление № 45);

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 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 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

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

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 года № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее – Приказ № 541н);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 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 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» (далее – Приказ № 1601);

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);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление администрации муниципального образования Новокубанский район от 17 апреля 2019 года № 469 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Новокубанский

район от 09 февраля 2018 года № 103 «Об осуществлении выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район»;

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Новокубанский район(далее – Соглашение);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, муниципального образования Новокубанский район, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение детский сад № 22 «Ласточка» пос. Глубокого муниципального образования Новокубанский район, находящийся в ведомственной принадлежности Управления образования администрации муниципального образования Новокубанский район, осуществляющего муниципальное управление в сфере образования (далее соответственно – МДОАУ № 22);

работник МДОАУ № 22 – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МДОАУ № 22 в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель - работник МДОАУ № 22, 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 МДОАУ № 22, осуществляющей образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник МДОАУ № 22, 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, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

представительный орган работников МДОАУ № 22 - Профсоюзный комитет, для организаций имеющих профсоюзные организации Общероссийского Профсоюза образования;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МДОАУ № 22 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 МДОАУ № 22 за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.5. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края, нормативно-правовыми актами муниципального образования Новокубанский район.

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

1.6. Настоящее Положение включает в себя:

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

1.7. Оплата труда работников МДОАУ № 22 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 первичной профсоюзной организацией МДОАУ № 22.

1.8. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг

(выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками Учреждения рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (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 года № 2190-р.

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

Оплата труда работников учреждения, 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.

1.10. Заработная плата каждого работника учреждения 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.

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

1.12. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. Заработная плата работников организаций (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.14. Оплата труда работников Учреждения устанавливается на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы изменения отражаются в соответствующих локальных документах.

1.15. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств бюджета муниципального образования Новокубанский район устанавливается правовым актом администрации муниципального образования Новокубанский район.

1.16. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников учреждения, предусматриваемый Управлению образования, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда учреждения не уменьшается.

1.17. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2024 года.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

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

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

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными

актами учреждения, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников учреждения» настоящего Положения.

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

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

2.4.1. По общепромышленным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 248н:

Квалификационный Уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд	8121
	2 квалификационный разряд	8365
	3 квалификационный разряд	8616
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»		ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше

(старший по смене)		
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд	8875
	5 квалификационный разряд	9142
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	9417
	7 квалификационный разряд	9700
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд	9991
4 квалификационный уровень		10291

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

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

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8365
2 квалификационный уровень	8449
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8616
2 квалификационный уровень	8703
3 квалификационный уровень	8961
4 квалификационный уровень	9047
5 квалификационный уровень	9133
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8875
2 квалификационный уровень	8964
3 квалификационный уровень	9053
4 квалификационный уровень	9142
5 квалификационный уровень	9230
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10291
2 квалификационный уровень	10394
3 квалификационный уровень	10497

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

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	8616
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	9991
2 квалификационный уровень	10091
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	12522
2 квалификационный уровень	13524

3 квалификационный уровень	13649
4 квалификационный уровень	13775
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	12730
2 квалификационный уровень	14003
3 квалификационный уровень	14640

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

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
3 квалификационный уровень	9895
5 квалификационный уровень	10094

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

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Размер оклада, рублей
1	2
старший специалист, старший специалист по закупкам	8964
ведущий специалист	9142
главный специалист	9230
контрактный управляющий, системный администратор	13464
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	14003

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения 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.

Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам отражены в **приложении № 1, № 2** к настоящему Положению.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, 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.

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

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

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 4** к настоящему Положению.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **приложении № 5** к настоящему Положению.

2.12. Порядок зачета педагогическим работникам учреждения 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 № 6** к настоящему Положению.

2.13. Установление окладов медицинским работникам дошкольных образовательных организаций производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами, указанными в подпункте 2.4.4 пункта 2 настоящего положения.

Компенсационные и стимулирующие выплаты медицинским работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения. Минимальные оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам медицинских работников отражены в **приложении № 7** к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам учреждения 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 работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, 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 (**приложение № 8**).

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, 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 учреждения, 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 временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

3.6. Специалистам, работающим в учреждении (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей в соответствии с **приложением № 9** к настоящему Положению.

3.7. Выплаты за специфику работы в учреждении устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **приложением № 10** к настоящему Положению.

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

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

за заведование элементами инфраструктуры (учебно-опытными участками и другое);

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 образования.

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 года № 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 учреждения 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 рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

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

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

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством - периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, развлечений; наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени.

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

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

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

3.12. Отдельным категориям работников учреждения исполнительным органом муниципального образования Новокубанский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения, в том числе руководителю учреждения, его заместителям в зависимости от вида работы (основное место работы, совместители) 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. 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 учреждения.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплата за выслугу лет, которая устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, иным сферам, соответствующим сфере работы учреждения, с учетом приложений № 5 и № 6 к настоящему Положению.

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

1) работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений № 5 и № 6 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) 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.

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

1) размеры повышающего коэффициента работникам учреждения 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».

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 по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом) учреждения персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество, за организацию правового обучения и решение социально-экономических вопросов сотрудников (председателю ПК). Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников учреждения за наставничество определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, 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.

Размер повышающего коэффициента – до 2,0

4.1.7. 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 учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

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

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

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения 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 абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников (профсоюзный комитет) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7 пункта 4.1 настоящего

раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктом 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 учреждению с учетом разработанных в учреждении критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, муниципального образования Новокубанский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения **приложение № 11**.

4.7. Право на получение ежемесячной денежной выплаты с целью сохранения кадрового потенциала имеют педагогические работники и средний медицинский персонал организации, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора по основному месту работы по основной должности.

Размер ежемесячной денежной выплаты стимулирующего характера устанавливается при занятии штатной должности в полном объеме:

педагогическим работникам организации (воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог) в сумме 12500,00 рублей;

среднему медицинскому персонала (старшая медицинская сестра) в сумме до 27000рублей .

При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и

стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объём работ, исчисляется без учета выплат и не может быть уменьшен в связи с их введением.

Ежемесячная денежная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

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

4.9. 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).

4.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МДОАУ № 22 по согласованию с представительным органом работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.11. Отдельным категориям работников учреждения установлены другие выплаты стимулирующего характера (**приложение № 14, № 15**).

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

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя учреждения.

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

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей устанавливается Управлением образования в зависимости от группы по оплате труда руководителя, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения приведены в **приложении № 13** к настоящему Положению.

5.2.3. Порядок отнесения учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления образования.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением образования по согласованию с районной организацией Профсоюза.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению управления образования, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Министерством.

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

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

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением образования по согласованию с районной организацией Профсоюза.

5.6. Руководитель учреждения наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 7.3 и 7.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителю учреждения по решению Управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными Управлением образования по согласованию с районной организацией Профсоюза. (**Приложение № 16**).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

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

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

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

руководителя учреждения – правовым актом Управления образования;

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

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

руководителя учреждения – Управление образования по согласованию с районной организацией Профсоюза;

работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения по согласованию с представительным органом работников (профсоюзный комитет).

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

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, 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 учреждения 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 учреждения 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 с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику учреждения 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. Управлением образования может быть предоставлено учреждения право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников учреждения, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждения (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников учреждения 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 учреждения, сформированным в соответствии с его Уставом.

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

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

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений использовать решение Министерства об утверждении Методических рекомендаций по определению:

штатной численности работников учреждения (типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников учреждения.

6.7. Приказом Управления образования утверждаются:

перечни основного персонала учреждения;

перечень учреждения, руководителю учреждения может быть увеличен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения;

перечни должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения;

перечни должностей, относимых к вспомогательному персоналу учреждения;

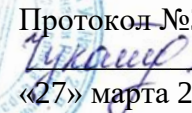
предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения

6.9. Отдельным категориям работников учреждения администрацией муниципального образования Новокубанский район установлены выплаты стимулирующего характера. (Приложение № 14).

Приложение № 1
к Положению об
оплате труда работников

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22
 Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол №3 от 27.03.2024г.
 /Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.

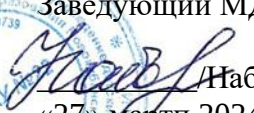


Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по занимаемым должностям работников образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень
1	2
1. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8121, 00 рублей	
1 квалификационный уровень, 1 квалификационный разряд	дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту специальной одежды, сторож (вахтер)
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8616,00 рублей	

1 квалификационный уровень, 3 квалификационный разряд	повар
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы –8365, 00 рублей	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы –8875,00 рубля	
1 квалификационный уровень 4 квалификационный разряд	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы –9142,00 рубля	
1 квалификационный уровень 5 квалификационный разряд	Повар
3. Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 9991,00 рубля	
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель
4. Должности педагогических работников	
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы –12522,00 рубля	
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы –13649,00 рубля	
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы –13775,00 рубля	
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, тьютор, учитель- дефектолог, учитель-логопед (логопед)

Приложение № 2
к Положению об
оплате труда работников

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22

/Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол № 3 от 27.03.2024г.

/Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.



**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам
1	2
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8365,00 рублей	
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, специалист в сфере закупок
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8449,00 рублей	
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»

2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 8616,00 рублей	
1 квалификационный уровень	техник-электрик
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8703,00рублей	
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8961,00рублей	
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар) должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутри должностная категория
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 9047,00рублей	
4 квалификационный уровень	Механик должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 8875,00рублей	
1 квалификационный уровень	Программист, специалист по охране труда, специалист по кадрам
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 8964,00 рублей	
2 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 9053,00 рублей	
3 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория
Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - 9142,00 рублей	
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное

	должностное наименование «ведущий»
--	------------------------------------

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Приложение № 3
к Положению об
оплате труда работников

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22

_____/Набока С.И./
«__» _____ 2024 год
М.П.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол №__ от ____
_____/Чуканова Е.В./
«__» _____ 2024 год
М.П.

ПОРЯДОК **исчисления заработной платы педагогическим работникам**

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район (далее – Порядок, образовательная организация).

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

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

Приложение № 4
к Положению об
оплате труда работников

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22
 /Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол № 3 от 27.03.2024г.
 /Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.



ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район (далее – учреждения) применяется при оплате:

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

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

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

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

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: за специфику работы;

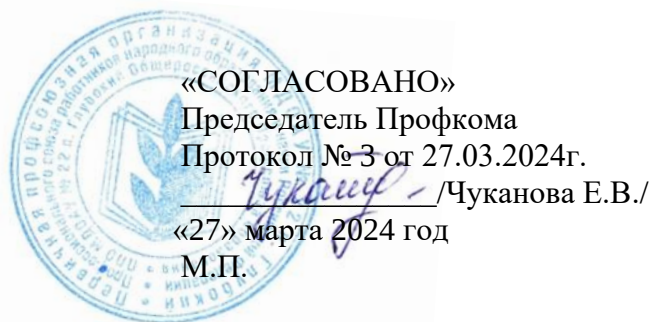
выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждениях, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждения самостоятельно



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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, 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),

1	2
	по иностранному языку, по общеобразовательной подготовке, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
подразделения 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

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.



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22
/Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол № 3 от 27.03.2024г.
/Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам муниципальных
образовательных организаций муниципального образования
Новокубанский 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 муниципального образования Новокубанский район (далее – учреждения) 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 учреждения 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 учреждения 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;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

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 учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

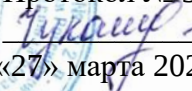
7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования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

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22
/Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол № 3 от 27.03.2024г.
/Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.



МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Должность	Минимальные оклады (должностные оклады), руб.
1	2	3
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	10094

Приложение № 8
к Положению об
оплате труда работников



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22
Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол № 3 от 27.03.2024г.
Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.

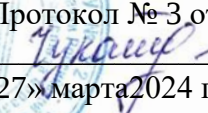
**Перечень профессий и должностей работников, которым
предоставляется доплата к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными
условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ**

Наименование профессий и должностей	Размер доплаты, %
Повар	8%
Старшая медицинская сестра	8%



«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22
/Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол № 3 от 27.03.2024г.
/Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.

СПИСОК

**должностей работников организаций отрасли образования,
расположенных в сельской местности, в поселках городского типа,
которым устанавливается выплата компенсационного характера за
работу в сельской местности к окладам (должностным окладам),
ставкам заработной платы**

Педагогические работники: учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог - психолог, воспитатель (включая старшего), музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.

Другие категории специалистов: специалист по охране медицинская сестра (включая старшую), другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками

Приложение № 10
к Положению об
оплате труда работников



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МДОАУ № 22

Набока С.И./

«27» марта 2024 год

М.П.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Профкома

Протокол № 3 от 27.03.2024г.

Чуканова Е.В./

«27» марта 2024 год

М.П.

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам в комбинированной (компенсирующей)
группах МДОАУ № 22

№ п/п	Должность, профессия	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Учитель – логопед	2000
2	Воспитатель группы компенсирующей направленности	2000
3	Младший воспитатель	2000
4	Учитель – дефектолог	2000
5	Педагог – психолог	2000
6	Инструктор по физической культуре	2000
7	Музыкальный руководитель	2000

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Учреждения на основании:

1. п.п. 2.1. «Управление дошкольным учреждением», п.п.п. 2.3.3. «Нормативы численности работников, занятых воспитательно-педагогической деятельностью» постановления Министерства труда РФ от 21 апреля 1993 г. N 88 « Об утверждении нормативов определения численного персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)», определивших Единицы измерения и нормативную численность работников:

инструктор по физической культуре: нормативная численность работников 0,25 ставки на каждые 2 группы детей в возрасте от 3 лет;

музыкальный руководитель - нормативная численность работников 0,25 ставки на каждую группу детей в возрасте свыше 1,5 лет, наполняемостью 15 - 20 чел.

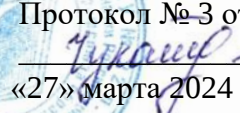
2. п. 21 главы 3 «Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья» Приказа Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. N 373 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования»:

педагог – психолог: нормативная численность работников не менее 0,5 штатной единицы для детей с тяжелыми нарушениями речи - 6 детей в возрасте до 3 лет и 10 детей в возрасте старше 3 лет. (

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе) за фактически отработанное время.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22
 /Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол № 3 от 27.03.2024г.
 /Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.



Положение
о порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения детского сада № 22 «Ласточка» пос. Глубокого
муниципального образования Новокубанский район за счет средств
экономии фонда заработной платы

1. Общие положения

1.1. Положение (далее - Положение) о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детский сад № 22 «Ласточка» пос. Глубокого муниципального образования Новокубанский район (далее - Учреждение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим порядок, условия и критерии распределения стимулирующей части фонда заработной платы работников.

1.3. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда педагогических работников Учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.4. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы,

по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по приказу руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждения, при условии экономии финансовых средств, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.6. Настоящее Положение принимается собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.7. Положение действует с 1 января 2024 года. Срок данного Положения не ограничен, действует до принятия нового.

II. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах объема стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- дифференцированные выплаты стимулирующего характера по итогам отчетного периода (месяц, квартал, полугодие, год),
- единовременные (по результату работы) выплаты,
- долговременные выплаты стимулирующего характера (полугодие).

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за отчетный период не производятся работнику в случае наличия следующих нарушений:

- дисциплинарное взыскание;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

Информация о наличии вышеуказанных нарушений в работе того или иного сотрудника учреждения формируется ежемесячно с учетом предложений непосредственных руководителей по направлениям деятельности.

На основании представленной информации руководитель образовательного учреждения принимает решение о лишении ежемесячной стимулирующей выплаты, решение оформляет приказом.

2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется заведующим, старшим воспитателем, с привлечением опытных сотрудников Учреждения.

2.4. Дифференцированные выплаты стимулирующего характера устанавливаются на отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) по

результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых на основании утвержденных данным Положением критериев и показателей, позволяющих оценить эффективность труда работников по фактически отработанному времени за отчетный период. Единовременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются (по результату работы) за выполнение конкретной работы за отчетный период индивидуально в абсолютном значении. Долговременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией на год. Все виды выплат утверждаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – Комиссия), состав которой избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год. В состав Комиссии, состоящей из нечетного количества человек, входят заведующий, старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета и опытные педагогические работники. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии и оформляется протоколом. Протоколы нумеруются постранично, прошнуровываются, хранятся в папке. В заседании комиссии, по необходимости, могут принять участие заместитель заведующего по АХР (завхоз), медицинская сестра Учреждения.

2.6. На заседании Комиссии проводится анализ соответствия самооценки работников своей работы и показателей, представленных в оценочных листах и аналитической информации по результатам мониторинга. Членами Комиссии подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника Учреждения за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом заведующего Учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом на основании итогового оценочного листа и протокола заседания Комиссии.

III. Расчет размера выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Комиссией по представлению работниками оценочных листов (пункт VI) с заполненными баллами по критериям за отчетный период. Начальной и конечной датой отчетного периода определяется последнее число каждого месяца.

Членам коллектива необходимо предоставить Комиссии заполненные критерии оценки результативности профессиональной деятельности в срок не позднее 25 числа каждого месяца.

3.2. Комиссия анализирует заполненные работниками оценочные листы согласно критериям и баллам, утвержденным в положении и, при необходимости корректирует балл. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

3.3. Председатель Комиссии в последнюю неделю текущего месяца предоставляет для согласования заведующему Учреждением итоговый оценочный лист и протокол заседания Комиссии о показателях деятельности работников.

3.4. По результатам согласования заведующий Учреждением издает приказ об установлении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения от последнего числа каждого месяца.

3.5. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов и работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими педагогическими работниками, и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

3.6. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле математическим путем:

$S = \text{ФОТ ст.} : (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2,..., Nn – количество баллов по каждому работнику.

3.7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда – запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, выделенной на персональные доплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.8. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих надбавок, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

IV. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

4.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.2. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии с приглашением председателя и одного из членов общего собрания трудового коллектива.

4.3. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленные документальные данные.

По результатам проверки члены комиссии или подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

4.4. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

V. Заключительные положения

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Остаток финансовых средств на лицевом счете Учреждения после реализации образовательной программы направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материально – технических расходов Учреждения согласно Порядка, утвержденного настоящим Положением.

5.3. Заведующий Учреждением, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий период.

5.4. Настоящее Положение вступает в силу в соответствии с установленным законодательством и Уставом Учреждения и действует до принятия нового.

5.5. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

5.6. В Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Уставом Учреждения и регламентом.

VI. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшего воспитателя:

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Эффективность работы	1.1 Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации до 40% педагогов 40-70% 70-100% педагогов 1.2 Участие в разработке локальных актов учреждения, программ развития, образовательной программы, положений, качественное сотрудничество с другими учреждениями (школа, КДЦ, музыкальная школа, детские сады). 1.3 Доля педагогов использующих современные образовательные технологии (СОТ), использующих ИКТ в образовательном процессе (компьютерной техникой и презентационным оборудованием демонстрационные занятия, диагностика и т.д.) до 50% педагогов 50-80% 80-100% педагогов 1.4 Выступления на конференциях, семинарах, педсоветах, распространение опыта работы, результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных конференциях, семинарах, профессиональных конкурсов. на уровне детского сада на уровне района на уровне края на федеральном уровне 1.5 Наличие публикаций, в периодических изданиях, сборниках различного уровня, по распространению опыта 1.6 Инновационная работа, разработка и внедрение авторских программ. 1.7 Создание новых пособий, уголков, стендов, оформления ДОУ	1 2 3 3 1 2 3 2 3 4 5 2 3 1

		1.8 Своевременность и качество оформления документации	1
		1.9 Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время, участие, за работу в общественных комиссиях	1
2	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	2.1 Организация и проведение мероприятий повышающий авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей) 2.2 Творческий подход к созданию предметно-развивающей среды в помещениях, площадках доу	1 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда, педагога-психолога:

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Эффективность работы	1.1 Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб со стороны родителей, законных представителей, замечаний) 1.2. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам МПК (не менее 60%) 1.3 Создание новых пособий 1.4. Своевременность и качество оформления документации (1 раз в квартал) 1.5 Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	1 2 2 1 1
2	Коэффициент профессионального роста педагога	2.1. Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время 2.2. Обообщение и трансляция опыта работы на различных уровнях 2.3. Публикации в педагогических изданиях, сети интернет, СМИ 2.4. Участие в профессиональных конкурсах	1 1 2 2
3	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	3.1 Организация и проведение мероприятий повышающий авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых	1

		дверей) 3.2 Участие в подготовке детей в конкурсах 3.3 Участие в организации праздника 3.4 Творческий подход к созданию предметно-развивающей среды в помещениях, площадках доу	1 1 2
4	Работа в инновационном режиме	4.1 Разработка и реализация авторских программ, технологий, методик 4.2 Введение экспериментальной работы	2 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре:

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Эффективность работы	1.1 Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб со стороны родителей, законных представителей, замечаний) 1.2 Создание новых пособий 1.3. Своевременность и качество оформления документации (1 раз в квартал) 1.4 Изготовление декораций, украшение залов, пошив костюмов 1.5 Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	1 2 2 2 1
2	Коэффициент профессионального роста педагога	2.1. Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время 2.2. Обобщение и трансляция опыта работы на различных уровнях 2.3. Публикации в педагогических изданиях, сети интернет, СМИ 2.4. Участие в профессиональных конкурсах	1 1 2 2
3	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	3.1 Организация и проведение мероприятий повышающий авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей)	1 1

		3.2 Участие в подготовке детей в конкурсах 3.3 Участие в организации праздника 3.4 Творческий подход к созданию предметно-развивающей среды в помещениях, площадках доу	1 2
4	Работа в инновационном режиме	4.1 Разработка и реализация авторских программ, технологий, методик 4.2 Введение экспериментальной работы	2 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Эффективность работы	1.1 Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб со стороны родителей, законных представителей, замечаний) 1.2 Создание новых пособий, уголков, стендов 1.3 Отсутствие задолжников по родительской оплате 1.4 Своевременность и качество оформления документации (1 раз в квартал) 1.5 Посещаемость по итогам табеля: 90-100% 80-90% 70-80% Посещаемость по итогам табеля (для воспитателей групп раннего возраста): 80-100% 70-80% 60-70% 1.6. Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	1 2 1 1 3 2 1 3 2 1 1
2	Коэффициент профессионального роста педагога	2.1. Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время 2.2. Обобщение и трансляция опыта работы на различных уровнях 2.3. Публикации в педагогических изданиях, сети интернет, СМИ 2.4. Участие в профессиональных конкурсах	1 1 2 2

3	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	3.1 Организация и проведение мероприятий повышающий авторитет и имидж учреждения(акции, выставки, дни открытых дверей)	1
		3.2 Участие в подготовке детей в конкурсах на муниципальном, краевом уровне	1
		3.3 Участие в организации праздника	1
		3.4 Творческий подход к созданию предметно-развивающей среды в помещениях, площадках доу	2
4	Работа в инновационном режиме	4.1 Разработка и реализация авторских программ, технологий, методик	2
		4.2 Введение экспериментальной работы	2

VII. Стимулирующие выплаты на длительный срок устанавливаются в абсолютной сумме:

№ п/п	Наименование выплаты	в рублях
1.	Работа по созданию, наполнению материалом сайта учреждения, ведение электронных ресурсов	до 2000
2.	Работа с электронным ресурсом «Сетевой город».	до 1000
3.	За работу с базами данных , за ведение и организацию электронных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации	до 2000
4.	За работу с базами данных Центра занятости населения.	до 1000
5.	За ведение документации по ПМПк, консультационный центр.	до 2000
6.	Исполнение обязанностей ответственного по ГО и ЧС, ОТ и ТБ, пожарной и антитеррористической безопасности.	до 2000
7.	За подготовку проектной документации краевой государственной экспертизы.	до 2000

8.	За ведение табеля учета рабочего времени.	до 1000
9.	За работу в программе «Меркурий», «Честный знак»	до 500
10.	За ведение воинского учета	до 1000
11.	За ведение документации ХАССП	до 2000
12.	За организацию правового обучения и решение социально-экономических вопросов сотрудников	до 2000

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22
/Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол № 3 от 27.03.2024г.
/Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.



ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя муниципальной организации
муниципального образования Новокубанский район

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации муниципального образования Новокубанский район (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней за работной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации муниципального образования Новокубанский район (далее - организация).

2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район, в ведении которого находится муниципальная организация, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район, в ведении которого находится организация, и определяется с учетом:

социальной значимости организации или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальной организацией услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами организации.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждений (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению управления образования администрации муниципального образования Новокубанский район, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации, для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя,

размер должностного оклада руководителя организации определяется управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район, в ведении которого находится организация.

7. Средняя заработная плата работников организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

8. При определении среднемесячной численности работников организации учитываются среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации на более чем одной ставке (оформленный в организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

10. Работники организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников организации, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22
/Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол №3 от 27.03.2024г.
/Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей муниципальных образовательных
организаций и муниципальных учреждений образования муниципального
образования Новокубанский район**

№ п/п	Муниципальные образовательные организации муниципального образования Новокубанский район (далее – учреждения), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
I. Руководители муниципальных учреждений дошкольного образования муниципального образования Новокубанский район		
1	учреждения I группы по оплате труда руководителей	26 000,0
2	учреждения II группы по оплате труда руководителей	1,269
3	учреждения III группы по оплате труда руководителей	1,3

Приложение № 14
к Положению об
оплате труда работников



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МДОАУ № 22

/Набока С.И./

«27» марта 2024 год

М.П.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Профкома

Протокол № 3 от 27.03.2024г.

/Чуканова Е.В./

«27» марта 2024 год

М.П.

**Об осуществлении выплат стимулирующего характера
работникам муниципальных дошкольных образовательных
организаций муниципального образования Новокубанский район,
подведомственных управлению образования администрации
муниципального образования Новокубанский район**

В целях стимулирования и сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район осуществляются выплаты стимулирующего характера:

1) в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц за счет средств краевого бюджета педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования (заведующим, заместителям заведующих, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, старшим воспитателям, воспитателям, учителям-логопедам, логопедам, учителям дефектологам, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования).

Денежные выплаты стимулирующего характера производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту по основной должности и совместительству пропорционально нагрузке, но не более 3000 (три тысячи) рублей для одного работника в одном учреждении.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени:

2) в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального

образования Новокубанский район за счет средств краевого бюджета по следующим должностям:

№ п/п	Наименование должности
1	Старший воспитатель
2	Воспитатель
3	Учитель-логопед (логопед)
4	Учитель-дефектолог
5	Музыкальный руководитель
6	Инструктор по физической культуре
7	Педагог-психолог
8	Младший воспитатель
9	Старшая медицинская сестра
10	Дворник
11	Уборщик служебных помещений

3) в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район за счет средств муниципального бюджета по следующим должностям:

№ п/п	Наименование должности
1	Кастелянша
2	Кладовщик
3	Кухонный работник
4	Повар
5	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
7	Сторож (вахтер)

4) Денежные выплаты стимулирующего характера, указанные в подпункте 2 и 3, носят дополнительный характер, являются составной частью заработной платы и производятся исходя из фактически отработанного работником времени календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

5) в размере 1000 (одна тысяча рублей в месяц отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального

образования Новокубанский район за счет средств муниципального бюджета по следующим должностям:

№ п/п	Наименование должности
1	Техник-электрик

Денежные выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер, являются составной частью заработной платы и производятся исходя из фактически отработанного работником времени календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22

Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол № 3 от 27.03.2024г.

Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.

О выплатах стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МДОАУ №22

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ Федеральным законом от 27.11.2023 N 548-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и о приостановлении действия ее отдельных положений"

1. В целях сохранения средней заработной платы и кадрового потенциала учреждения осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала с 01 января 2024 года за счет средств поступающих из краевого бюджета следующим категориям работников:

- младший воспитатель до 10 000 рублей
- делопроизводитель до 12 000 рублей
- специалист по охране труда до 10 000 рублей
- уборщик служебных помещений до 10 000 рублей
- дворник до 10 000 рублей
- специалист по охране труда до 10 000 рублей
- специалист в сфере закупок до 10 000 рублей

2. В целях сохранения средней заработной платы и кадрового потенциала учреждения осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала с 01 января 2024 года за счет средств поступающих из муниципального бюджета следующим категориям работников:

- повар до 12 000 рублей
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий до 10 000 рублей
- кладовщик до 10 000 рублей
- кухонный рабочий до 10 000 рублей

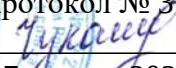
- машинист по стирке и ремонту специальной одежды до 10 000 рублей
- кастелянша до 10 000 рублей
- техник-электрик до 12 000 рублей

Денежные выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер, являются составной частью заработной платы и производятся исходя из фактически отработанного работников времени в календарном месяце по основному месту работы по основной должности и совместительству пропорционально нагрузке.

Работникам, выполняющим объём работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОАУ № 22
 /Набока С.И./
«27» марта 2024 год
М.П.



«СОГЛАСОВАНО»
Председатель Профкома
Протокол № 3 от 27.03.2024г.
 /Чуканова Е.В./
«27» марта 2024 год
М.П.



ПОКАЗАТЕЛИ
интенсивности, результативности и качества работы муниципальных
образовательных организаций муниципального образования
Новокубанский район

1. Показатели интенсивности, результативности и качества работы муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования:

- 1.1. Качество выполняемых работ.
- 1.2. Укрепление и сохранение здоровья воспитанников.
- 1.3. Эффективность управленческой деятельности.
- 1.4. Интенсивность и высокие результаты работы.
- 1.5. Достижения ДОО (конкурсы, фестивали, выставки, публикации).
- 1.6. Создание условий для осуществления учебно-вспомогательного процесса.
- 1.7. Инновационная деятельность организации.