

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 38
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН**

ПРИКАЗ

от 06.02.2024 года

№ 87

г. Кореновск

Об утверждении

«Положения о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 38 муниципального образования Кореновский район»

В целях приведения в соответствие локальных актов Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 38 Муниципального образования Кореновский район, п р и к а з ы в а ю:

1. Признать утратившим силу «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 38 Муниципального образования Кореновский район» от 19 октября 2023 года.
2. Утвердить «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 38 Муниципального образования Кореновский район» в соответствии с Приложением № 1.
3. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 38 Муниципального образования Кореновский район вступает в силу с 01 января 2024 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.О.Заведующего МАДОУ детским садом № 38
муниципального образования
Кореновский район

Т.Н.Фокина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
УТВЕРЖДЕНО
Приказом муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 38
муниципального образования
Кореновский район
от «06» февраля 2024 года № 87

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения детского сада № 38
муниципального образования Кореновский район

1. Общее положение

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «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» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением администрации муниципального образования Кореновский район от 09.01.2024 г. № 3 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Кореновский район»

2. Основные условия оплаты труда работников.

Система оплаты труда работников МАДОУ детский сад № 38 МО Кореновский район (далее по тексту Учреждение), включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников, 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.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников Учреждения устанавливаются на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район;

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

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.

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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 государственных

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

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.

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.

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

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников Учреждения 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.

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В Учреждении осуществляются 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 специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью;

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.

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.

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

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

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

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в горячем цеху производится в повышенном размере 12 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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 выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

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

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

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

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

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

3.5. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Администрации муниципального образования Кореновский район.

3.6. Выплаты за специфику работы в Учреждении устанавливаются в размере 2000 рублей, пропорционально ставке заработной платы за работу в логопедических группах.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об

утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", 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:

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

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

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

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

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

3.9. Отдельным категориям работников Учреждений высшим исполнительным органом Краснодарского края 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) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения

Стимулирование труда педагогических работников

МАДОУ детский сад №38 (Сельская,42)

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
Личный вклад в повышение качества образования			
1	Участие педагогов в краевых, муниципальных профессиональных и творческих конкурсах в очном режиме	Диплом, приказ	1-3 место Федеральный -20 Краевой – 15 Муниципальный -10 Участие - 5
2	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, определяемых ежегодными приказами муниципального органа управления образования, региональных, федеральных отраслевых систем	Диплом приказ	1-3 место Федеральный -20 Краевой – 15 Муниципальный -10 Участие - 5
3	Наличие публикаций в периодической печати	Экземпляр публикации	Федеральный -15 Краевой – 10 Муниципальный -5
4	Размещение методических, дидактических материалов из опыта работы на образовательном сайте педагога	Скриншот страницы сайта до 15 числа каждого месяца	5
5	Выступление педагогов на педагогических советах, педагогических часах, семинарах, круглых столах, мастер- классах	Факт проведения	5
6	Проведение педагогами открытых занятий, мероприятий в ДОУ	Факт проведения	Высокий уровень 7 Средний уровень 5
7	Изготовление поделок, сувениров к муниципальным мероприятиям	По факту	5
8	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников квалификационного уровня	Присвоение квалификационной категории на момент работы в МАДОУ детский сад №38	Высшая – 30 Первая - 20
9	Курсы повышения квалификации	Сертификат – 72 часа, 36 часов	5
10	Качественная разработка учебно-	По факту до 25	

	методической документации: планов, программ	числа каждого месяца. Контроль старшего воспитателя	5
11	Качественное, своевременное ведение документации и отчетности	Анализ документации	5
12	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям в очном режиме (например «Кореновская жемчужина»)	Диплом, приказ	Муниципальный -10 ДОУ - 5
13	Реализация дополнительных образовательных программ через ДОП услуги	Факт проведения	5
14	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	По факту Контроль старшего воспитателя Фотоматериалы	
	Охрана жизни и здоровья детей		1
	Говорящая среда по теме недели		Высокий уровень 7 Низкий 2
	Сезонно-тематическое оформление		Высокий 5 Средний 2
Пополнение предметно-развивающей среды		От объема 1-3	
15	Соблюдение требований СанПиН	Контроль медицинской сестры	5
16	Распространение педагогического опыта	Наличие опыта работы в ИМЦ	10
17	Участие в РМО	Факт участия, справка	10
18	Подготовка педагогов для участия в РМО, конкурсах	По факту	5
19	Оказание помощи педагогам в	По факту	5

	организации и проведении открытых занятий, мероприятий		
20	Качественная разработка сценариев праздников по программе	Сценарий	3 балла за 1 сценарий
21	Качественное проведение утренников воспитателем	По факту	Высокий – 5 Средний – 4 Низкий - 3
22	Помощь педагогов в проведении утренников	По факту	2
23	Качественное проведение музыкальным руководителем утренников в соответствии с программой ДОУ. Подбор разнообразного музыкального репертуара, постановка современных танцев.	По факту	За каждую возрастную группу 3
24	Подбор музыкальным руководителем музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах детской деятельности	По факту	5
25	Изготовление дидактических игр, учебных пособий	Наличие игр, пособий, рецензия	Не более 1 5
26	Работа по самообразованию	План работы, документы, подтверждающие выполнение плана	5
27	Участие в проектной деятельности	План, материалы по проектной деятельности	Реализация – 5 Защита - 10
28	Участие педагогов в праздниках в качестве актеров, репетиция с актерами	Факт участия	Не более 2-х ролей Роль деда мороза - 10 По сложности Высокая – 5 Средняя -4 Низкая -3
29	Оформление холлов ДОУ воспитанниками	По факту	Выставка большая – 8 Выставка малая - 4
	Оформление холлов ДОУ педагогами		Стенды – 3

30	Оформление фасада здания, холлов детского сада к праздникам, тематическим дням, датам (например, украшение к новому году)	По факту	К праздникам 4 Тематическим дням 2
31	Работа и наставничество с молодыми специалистами	План работы. Приказ	5
32	Работа в статусе руководителя методического объединения муниципального образования	Приказ о назначении. План работы.	10
33	Работа педагогов в творческих группах. Оформление документации	Приказ. План работы	5 3
34	Организация аттестации педагогов. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	По факту.	5
35	Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность	По факту	4
36	Участие педагогов в культурно-досуговых муниципальных мероприятиях	По факту	Посещение - 5 Участие -10
37	Своевременное предоставление отчетности, информации в УО, ИМЦ	По факту	5
38	Ведение сайта учреждения	По факту	8
39	Предоставление информации на сайт учреждения. По запросу.	По факту	5
40	Предоставление информации в VK. Не более 5 педагогов в месяц	скриншот	5
41	Ведение странички детского сада в контакте	По факту	5
42	Посещаемость детей	Результаты мониторинга	От 20 детей и выше – 8 15-20 детей – 5 Ниже 15 - 1
43	Работа педагогов в качестве члена жюри, члена экспертной группы	Приказ	ДОУ – 5 Муниципальный – 10 Краевой - 20
44	Участие в смотрах - конкурсах	Итоговая справка, приказ	Участие – 1 1 место – 5 2 место- 4 3 место -3
45	Возрастная трудность (первая		Один день на

	младшая, вторая младшая группа) только для воспитателей	По факту	группе – 3 Два дня на группе - 5
46	Работа на 12 часовой группе (воспитатели, закрепленные за данной группой)	По факту	Один день на группе – 3 Два дня на группе - 5
47	Педагогический стаж работы в МАДОУ детский сад 38	По факту	Более – 6 лет 5 баллов 3 года – 2 балла
48	Ведение графика работы воспитателей	Факт ведения	5
49	Уборка кабинетов (музыкальный зал, физкультурный зал, методический кабинет, кабинет ДОП услуг, изостудия, кабинет психолога)	По факту	5
50	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью (замещение воспитателя, помощника воспитателя)	По факту	За воспитателя 1-2 недели – 3 3-4 недели - 5 За помощника воспитателя 1-2 недели – 3 2-4 недели - 5 (баллы суммируются за разные виды работ)
51	Субботник в не рабочее время	По факту	5
52	Косметический ремонт	По факту	5
53	Посещение РМО, семинаров, конференций	По факту	В не рабочее время – 5 В рабочее - 2
54	Выполнение поручений	По факту	5
55	Наличие годового плана работы ДОУ, наличие годового комплексно- тематического планирования воспитательно-образовательной работы	План работы 1 раз в год на 1 сентября	10
56	Участие педагогов в социальных акциях в сети интернет по распоряжению УО, ИМЦ	Факт участие, предоставление информации	5
57	Участие педагогов в социальных акциях в очном режиме	Приказ. План работы. Отчет	5
58	Участие в консультационном центре	План работы.	

	МАДОУ детский сад №38, своевременное ведение документации и отчетности	Протоколы. Документация	3 5
59	Подготовка атрибутов к утренникам	По факту	5
60	Участие в психолого – медики- педагогическом консилиуме детского сада. Ведение документации	По факту	3 3
61	Участие в экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	По факту	5
62	Ведение документации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	По факту	5
63	Ведение профсоюзного сайта	По факту	5
64	Ведение сайта «Навигатор»	По факту	5
65	Работа на экологической тропе ДОУ	Фотоматериалы Контроль старшего воспитателя	5
66	Участие в инновационной работе ДОУ в очном режиме	Документация по инновационной работе	Муниципальный – 5 Краевой – 10 Федеральный - 20
Работа с родительской общественностью			
1	Наличие годового плана работы с родителями	План работы 1 раз в год на 1 сентября	5
2	Организация тематических выставок для родителей в соответствии с перспективным планом работы с родителями	Фотоматериалы, план работы	5
3	Выпуск праздничных стенгазет с участием детей в соответствии с перспективным планом работы	Фотоматериалы, план работы	5
4	Информационный стенд для родителей: Эстетичность оформления Актуальность материала Информация по теме недели Выставка детских работ	По факту	1 1 1 1
5	Организация выставок совместного творчества детей и родителей по	Фотоматериалы	3

	перспективному плану работы с родителями		
6	Отсутствие задолженности по родительской оплате за ДОУ, ДОП услуги	Мониторинг	ДОУ – 5 ДОП – 3
7	Проведение родительских собраний	Протоколы родительских собраний. Сценарий родительского собрания.	5

Стимулирование труда педагогических работников
МАДОУ детский сад №38 (Таманская,1)

№ п/п	Критерии	Показатели	Баллы
Личный вклад в повышение качества образования			
1	Участие педагогов в краевых, муниципальных профессиональных конкурсах в очном или заочном режиме Участие педагогов в краевых, муниципальных творческих конкурсах в очном или заочном режиме	Диплом, приказ	1-3 место Краевой – 20 Муниципальный -15 Участие – 10 Участие-5 1-3 место Краевой – 15 Муниципальный -10
2	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, определяемых ежегодными приказами муниципального органа управления образования, региональных, федеральных отраслевых систем Подготовка детей к любым конкурсам, фестивалям, соревнованиям	Диплом приказ По факту, заявка	1-3 место Федеральный -20 Краевой – 15 Муниципальный -10 Участие – 5 3
3	Наличие публикаций в периодической печати	Экземпляр публикации	Федеральный -15 Краевой – 10

			Муниципальный 5
4	Размещение методических, дидактических материалов из опыта работы на образовательном сайте педагога	Скриншот страницы сайта до 15 числа каждого месяца	5
5	Выступление педагогов на педагогических советах, педагогических часах, семинарах, круглых столах, мастер-классах	Факт проведения	5
6	Проведение педагогами открытых занятий, мероприятий в ДОУ	Факт проведения	5
7	Изготовление поделок, сувениров к муниципальным мероприятиям	По факту	5
8	Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников квалификационного уровня	Присвоение квалификационной категории на момент работы в МАДОУ детский сад №38	Высшая – 30 Первая - 20
9	Курсы повышения квалификации (1 раз в год)	Сертификат – 72 часа, 36 часов	5
10	Качественная разработка учебно-методической документации: планов, программ	По факту до 25 числа каждого месяца. Контроль старшего воспитателя	5
11	Качественное, своевременное ведение документации и отчетности	Анализ документации	5
12	Проверка табелей	Контроль	5
13	Реализация дополнительных образовательных программ через ДОП услуги	Факт проведения	5
14	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	По факту Контроль старшего	
	Охрана жизни и здоровья детей		1
	Говорящая среда по теме недели		Высокий уровень 7 Низкий

		воспитателя Фотоматериалы	2
	Сезонное оформление		5
	Тематическое оформление		2
	Пополнение предметно-развивающей среды		От объема 1-5
15	Соблюдение требований СанПиН	Контроль медицинской сестры	5
16	Распространение педагогического опыта	Наличие опыта работы в ИМЦ	10
17	Участие в РМО	Факт участия, справка	10
18	Подготовка педагогов для участия в РМО, конкурсах	По факту	5
19	Оказание помощи педагогам в организации и проведении открытой ОД	По факту	5
20	Качественная разработка сценариев праздников по программе	Сценарий	3 балла за 1 сценарий
21	Качественное проведение утренников воспитателем	По факту	Высокий – 5 Средний – 4 Низкий - 3
22	Помощь педагогов в проведении утренников (за 1 утренник)	По факту	1
23	Качественное проведение музыкальным руководителем утренников в соответствии с программой ДОУ.	По факту	За каждую возрастную группу - 3
24	Подбор музыкальным руководителем музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах детской деятельности	По факту	5
25	Изготовление дидактических игр, учебных пособий	Наличие игр, пособий, рецензия	Не более 1 5
26	Работа по самообразованию	План работы, документы подтверждающие выполнение плана	5

27	Участие в проектной деятельности	План, материалы по проектной деятельности	Реализация – 5 Защита - 10
28	Участие педагогов в праздниках в качестве актеров, репетиция с актерами	Факт участия	Не более 2-х ролей Роль деда мороза - 10 По сложности Высокая – 5 Средняя -4 Низкая -3
29	Оформление холлов ДОУ воспитанниками Оформление холлов ДОУ педагогами	По факту фотоматериалы	Выставка большая – 8 Выставка малая - 4 Стенды – 3
30	За подготовку музыкального, спортивного залов, участков, холлов ДОУ, фасада здания к праздникам, тематическим дням	По факту фотоматериалы	К праздникам 4 Тематическим дням 2
31	Работа и наставничество с молодыми специалистами	План работы. Приказ	5
32	Работа в статусе руководителя методического объединения муниципального образования	Приказ о назначении. План работы.	10
33	Работа педагогов в творческих группах. Оформление документации	Приказ. План работы	5 3
34	Организация аттестации педагогов. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	По факту.	5
35	Информационный стенд специалиста: эстетичность, содержательность	По факту	4
36	Участие педагогов в культурно-досуговых муниципальных мероприятиях	По факту	Посещение - 5 Участие -10
37	Своевременное предоставление отчетности, информации в УО, ИМЦ	По факту	5
38	Ведение сайта учреждения	По факту	8
39	Предоставление информации в VK. Не более 5 педагогов в месяц	скриншот	5

40	Ведение странички детского сада в контакте	По факту	5
41	Посещаемость детей	Результаты мониторинга	От 20 детей и выше – 8 15-20 детей – 5 От 10 до 15- 3 Ниже 10 - 1
42	Работа педагогов в качестве члена жюри, члена экспертной группы	Приказ	ДОУ – 5 Муниципальный – 10 Краевой - 20
43	Участие в смотрах - конкурсах	Итоговая справка, приказ	Участие – 1 1 место – 5 2 место- 4 3 место -3
44	Возрастная трудность (первая младшая, вторая младшая группа) только для воспитателей Адаптация детей (для раннего развития и первой младшей групп)	По факту	Закрепленный за группой воспитатель– 5 Воспитатель – 3 5
45	Работа на 12 часовой группе (дежурные воспитатели)	По факту, в зависимости от количества отработанных дней (1день=1б)	Один день на группе – 1
46	Педагогический стаж работы в МАДОУ детский сад 38	По факту	Более – 5 лет 5 баллов 2 года – 2 балла
47	Ведение графика работы воспитателей	Факт ведения	5
48	Уборка кабинетов (музыкальный зал, физкультурный зал, методический кабинет, кабинет ДОП услуг, изостудия, кабинет психолога)	По факту	5
49	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, отсутствие помощника воспитателя Увеличение объема работы по норме часов (1 день=1 балл)	По факту Справка	1-2 недели – 3 3-4 недели – 5 1
50	Субботник в не рабочее время	По факту	5
51	Косметический ремонт	По факту	5

52	Посещение РМО, семинаров, конференций	По факту	В не рабочее время – 5 В рабочее - 2
53	Выполнение поручений	По факту	5
54	Наличие годового плана работы ДОУ, наличие годового комплексно-тематического планирования воспитательно-образовательной работы	План работы 1 раз в год на 1 сентября	10
55	Участие педагогов в социальных акциях в сети интернет по распоряжению УО, ИМЦ	Факт участие, предоставление информации	5
56	Участие педагогов в социальных акциях в очном режиме	Приказ. План работы. Отчет	5
57	Участие в консультационном центре МАДОУ детский сад №38, своевременное ведение документации и отчетности	План работы. Протоколы. Документация	3 5
58	Подготовка атрибутов к утренникам	По факту	5
59	Участие в психолого – медики-педагогическом консилиуме детского сада. Ведение документации	По факту	3 3
60	Участие в экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	По факту	5
61	Ведение документации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда	По факту	5
62	Ведение профсоюзного сайта	По факту	5
63	Ведение сайта «Навигатор»	По факту	5
64	Работа на экологической тропе ДОУ	Фотоматериалы Контроль старшего воспитателя	5
65	Участие в инновационной работе ДОУ в очном режиме	Документация по инновационной работе	Муниципальный – 5 Краевой – 10 Федеральный - 20
Работа с родительской общественностью			
1	Наличие годового плана работы с родителями	План работы 1 раз в год на 1 сентября	5
2	Организация тематических выставок	Фотоматериалы	5

	для родителей в соответствии с перспективным планом работы с родителями		
3	Выпуск праздничных стенгазет с участием детей в соответствии с перспективным планом работы	Фотоматериалы	5
4	Информационный стенд для родителей: Эстетичность оформления Актуальность материала Информация по теме недели Выставка детских работ	По факту	1 1 1 1
5	Организация выставок совместного творчества детей и родителей по перспективному плану работы с родителями	Фотоматериалы	3
6	Отсутствие задолженности по родительской оплате за ДОУ, ДОП услуги	Мониторинг	ДОУ – 5 ДОП – 3
7	Проведение родительских собраний с применением инновационных технологий: мастер-классов, открытых ООД, семинаров, семинаров – практикумов. Выступление на общем родительском собрании.	Протоколы родительских собраний. Сценарий родительского собрания. Фотоматериалы	5

4.1.2 Мониторинг и оценка результативной деятельности педагогических работников детского сада (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится на основании итоговых оценочных ведомостей, представляемые экспертными комиссиями учреждения.

Подсчет баллов производится на заседаниях комиссий по стимулирующим выплатам по адресам г. Кореновск ул. Сельская 42 и ул. Таманская, 1, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога в рамках контроля за прошедший период. Баллы суммируются отдельно по каждому адресу места нахождения трудовых коллективов. Сумма стимулирующих выплат по бальной системе распределяется соразмерно педагогическому составу согласно штатному расписанию отдельно по адресам г. Кореновск ул. Сельская 42 и ул. Таманская 1.

Педагогам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата. Положив в основу установленную норму: каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

Размер стимулирующих доплат каждого педагогического работника определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого воспитателя детского сада.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат педагогическим работникам производится ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда детского сада и общего количества баллов, набранных педагогическими работниками, отдельно по каждому адресу.

Протокол рассматривается на заседаниях комиссий по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в МАДОУ детский сад № 38 МО Кореновский район отдельно по каждому из адресов местонахождения трудовых коллективов и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протоколов издаются приказы по детскому саду об установлении стимулирующих доплат для каждого педагогического работника ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие.

Выплаты утверждённых стимулирующих доплат педагогическим работникам производятся ежемесячно.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат

- 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 районных экспериментальных площадок в размере 50% от должностного оклада.

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения):

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.

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Критерии оценки деятельности

Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ	Сумма, руб
За участие в выполнении особо важных работ (мероприятий)	3000
Срочные работы	2000
Своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки	1000
За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования учреждения в течение года	2000
За погрузку/разгрузку	1000

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы:

Критерии оценки деятельности

Целевые показатели, позволяющие оценить результат и качество работ	Сумма, руб
Ведение табеля учета рабочего времени	1500
Оформление документов в ПР РФ	1100
Ведение документации о получателях компенсационной выплаты	1500
Руководство и текущую деятельность профсоюзной организации	2000
За исполнение обязанностей контрактного управляющего	10000
За посадку цветов, деревьев, прополку цветников и огородов, покос травы на детских игровых площадках, хоздворе	1500
За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	1000
За ведение работы по организации охраны труда в ДОУ	4000
За организацию работы Совета питания	1000
Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	1500
Составление меню-требования при отсутствии медицинского работника	3000
Проведение медицинских осмотров работников, воспитанников, организация проведения прививок воспитанникам при отсутствии медицинского работника	2000
Благоустройство территории	1500

4.1.4. Выплаты за выслугу лет, устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений

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

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

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

0,10 – при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

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

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

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

0,10 – за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения.

4.1.7. Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц, исходя из фактически отработанного времени в 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.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

Перечень отдельных категорий работников:

- другие педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед(логопед);

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

- медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра)

- обслуживающий персонал (дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар детского питания, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

4.1.8. Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам.

Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам выплачивается в размере 3000 рублей в месяц.

Доплаты носят дополнительный характер и производятся из фактического отработанного времени в календарном месяце. Работникам, выполняющим объемы работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно

замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее в полном размере.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данного вида доплат. Выплата доплаты является составной частью заработной платы работника и производится в установленные сроки выплаты заработной платы.

Предельный размер доплат, выплачивается одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не должен превышать 3000 рублей.

Перечень педагогических работников, имеющих право на получение доплаты 3000 рублей:

- Старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед(логопед), , музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования;

- Заведующий.

4.1.9. Премииальные выплаты:

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

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

- проведение качественной подготовки и 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;

4.1.9.1. 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 Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.9.2. 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.

4.1.9.3. 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 одновременно работнику Учреждения при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

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

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.9, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения 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, 4.1.7, 4.1.8, 4.1.9 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.5 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.4 – 4.1.8 пункта 4.1 осуществляются в первоочередном порядке.

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

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

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

4.10. Отдельным категориям работников Учреждения Администрацией муниципального образования Кореновский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

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

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, главного бухгалтера учреждения:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных

учреждений образования муниципального образования Кореновский район;

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Администрацией муниципального образования Кореновский район в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения.

5.2.3. Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждений по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются нормативным актом Администрации муниципального образования Кореновский район.

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 руководителям Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением.

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

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Администрации муниципального образования Кореновский район, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Администрацией муниципального образования Кореновский район.

5.5. По решению Администрации муниципального образования Кореновский район руководителям учреждений 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 администрации муниципального образования Кореновский район.

5.7. Руководителям учреждений по решению Администрации муниципального образования Кореновский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением образования администрации муниципального образования Кореновский район.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Администрацией муниципального образования Кореновский район 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 администрации муниципального образования Кореновский район 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 администрации муниципального образования Кореновский район 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.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения может предоставляться материальная помощь в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет), смертью близких родственников (отца, матери, сестры, брата, мужа, жены, ребенка) в размере одного должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи принимает в отношении:

руководителя учреждения – Администрация муниципального образования Кореновский район;

работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда 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 в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику 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. В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения руководителем учреждения формируется штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Учреждения, сформированных 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.

6.4. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 21 числа текущего месяца и 6 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет) и перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При прекращении действия трудового договора выплата всех сумм причитающихся Работнику от Работодателя производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работника.

6.5. Расчетные листы выдаются работникам Учреждения персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

Форма расчетного листа:

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					Удержано:			
						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
Выплачено:								
						За первую половину месяца		
						Зарплата за месяц		

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

6.6. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.

Рассмотрено на общем собрании
 трудового коллектива
 6.02.2024 протокол № 45