Заведующий МБДОУ д/с №7

Н.Б. Таран

«06» февраля 2024 г.

Председатель профсоюзного комитета МБДОУ д/с №7

А.С. Джулакян

«06» февраля 2024 г.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 7 ГОРОДА СЛАВЯНСКА-НА-КУБАНИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СЛАВЯНСКИЙ РАЙОН

на 2023 – 2026 год(ы)

с «15» декабря 2023 г. до «14» декабря 2026 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Славянского района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения (изменений, дополнений к коллективному договору, соглашению)

Дата 07.02.2024 № от 15 от 15.12.2023

гл. специалист

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошли уведомительную регистрацию

Приняты на общем собрании работников МБДОУ д/с № 7
Протокол № 5 от 05 февраля 2024 г.

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ МБДОУ д/с 7

Стороны, заключившие коллективный договор в лице:
- заведующего МБДОУ д/с № 7 Таран Натальи Борисовны
- председателя профсоюзного комитета МБДОУ д/с № 7 Джулакян Астчик Сергеевна пришли к соглашению:

1. На основании постановления главы муниципального образования Славянский район № 5656 от 21.12.2023 г. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район переименовано в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район.

2. На основании постановления администрации муниципального образования Славянский район от 27.12.2023 г. № 5792 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 г № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район».

Внести изменения в приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район» и читать его в следующей редакции (изменения прилагаются).

Данные изменения вступают в силу с момента подписания сторонами и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 г.

Заведующий МБДОУ д/с №7 Н.Б. Таран

Председатель ПК А.С. Джулакян

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

Принято с учетом мнения ПК:	УТВЕРЖДАЮ:
Председатель ПК МБДОУ д/с № 7	Заведующий МБДОУ д/с № 7
_____А.С. Джулакян	_____ Н.Б. Таран
06 февраля 2024 г.	06 февраля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 7 (далее учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее – Постановление № 225);

постановление Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (далее – Постановление № 31);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее – Постановление № 31/3-30);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее – Постановление № 37);

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

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел "Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы"(далее – Приказ № 243);

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 г. № 339н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 339н);

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

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

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 г. № 126н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства" (далее – Приказ № 126н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей

руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);

отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении управления администрации муниципального образования Славянский район;

Постановление администрации муниципального образования Славянский район от 27.12.2023г № 5792 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008г № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район»

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

1.2. В Положении используются следующие понятия:

работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МБДОУ д/с № 7 в соответствии с ТК РФ;

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

специалист – работник (за исключением работников , указанных в абзацах третьем и четвертом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей)), освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3^1, 4, 4^1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным Постановлением № 37, Приказом №547н, Приказом № 559н, Приказом №761н, Приказом №541н, Приказом №251н, Приказом №916н, Приказом №126н, либо имеющим утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника ОО за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджета муниципального образования Славянский район.

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

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 7

1.4. Положение включает в себя:

общие положения;

порядок, условия установления выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок, условия оплаты труда руководителя.

1.5. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 7 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 муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-согласования с профсоюзным комитетом.

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

1.9. 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.

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

1.11. Оплата труда работников, включая премирование и выплату материальной помощи, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. 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). Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы. Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (приложения 1-5 к Положению об оплате труда)

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, являющейся 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), не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

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;

-по общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ отражены в приложении к настоящему Положению (приложение № 1)

-по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ (приложение № 2),

-по занимаемым должностям работников на основе ПКГ (приложение 3)

-по занимаемым должностям медицинских работников (приложение № 4).

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы (приложение 5)

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

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

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

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

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

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением 6 **к** Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливаются в соответствии с приложением 7 к Положению.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 8 к Положению.

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам 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 9 к Положению.

2.14. Порядок проведения тарификации работников учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 10 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 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

-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.

При этом размер выплат к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ согласно результатам специальной оценки условий труда: *повар, воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды, старшая медсестра* в размере 4% к окладу (приложение № 18 к Положению об оплате труда).

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу 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 (совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3.1. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или 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.

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 данном 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.

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

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

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на полугодие, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, соответствующих сфере работы, (приложение № 13 к Положению об оплате труда)

4.1.4. Выплаты за повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию: (приложение № 15 к Положению об оплате труда**)**

4.1.5. Выплаты за повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, разряд, наличие знака **(**приложение №12 к Положению об оплате труда**)**

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

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.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7. Премиальные выплаты приведены в приложении №17 к Положению об оплате труда

Премиальные выплаты:

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

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью 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, 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.

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

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

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

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

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику при условии его 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 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на полугодие.

4.5 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику 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.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в учреждении с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

4.7. 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).

4.8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств

от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

4.9. Отдельным категориям работников приказом начальника Управления могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4.10. На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 21 июня 2022 г. № 1095 «Об утверждении Порядков осуществления доплат работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район» (приложение 1) установлены дополнительные доплаты отдельным категориям работников учреждения, подведомственного управлению образования администрации муниципального образования Славянский район из расчета 3000 (три тысячи) рублей в месяц исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности для перечня должностей: *старший воспитатель, воспитатель, педагог- психолог, музыкальный руководитель, младший воспитатель, дворник.*

На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 21 июня 2022 г. № 1095 «Об утверждении Порядков осуществления доплат работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район» (приложение 2) установлены дополнительные доплаты педагогическим работникам: *старший воспитатель*, в*оспитатель, педагог- психолог, музыкальный руководитель.*

4.11. На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 21 июня 2022 г. № 1096 «Об утверждении Порядка осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей и муниципального автономного учреждения лагерь детского отдыха «Ровесник», установлены доплаты отдельным категориям работникам МБДОУ д/с № 7 муниципального образования Славянский район, участвующих в реализации программ дошкольного образования из расчета 3000 (три тысячи) рублей в месяц исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности согласно перечня должностей: *повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, старшая медицинская сестра, кастелянша.*

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя.

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

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Управлением в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 11 к Положению.

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

5.2.4. 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 могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением.

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

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя на средние заработные платы работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения).

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

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

5.5. По решению Управления руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят

от достижения ими целевых показателей эффективности работы, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управления.

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

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением 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 60^2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения приказом Управления на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника не распространяются положения настоящего раздела.

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

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

6. Материальная помощь

(приложение № 21 к Положению об оплате труда)

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения МБДОУ д/с № 7 работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника

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

руководителя учреждения – приказом Управления;

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

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

руководителя учреждения – Управление;

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

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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

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

7.5. Главный распорядитель бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда.

7.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждения Управление образования МО Славянский район вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

по определению штатной численности работников учреждения (типовые штаты);

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

Порядок проведения тарификации работников учреждения, форма штатного расписания и все необходимые данные для его составления, включая тарификационные списки работников учреждения утверждаются приказом Управления.

7.7. Приказами Управления утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

основному персоналу (педагогические работники) учреждения;

административно-управленческому персоналу учреждения;

вспомогательному персоналу учреждения;

предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
и квалификационные разряды по квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования

1. Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	оклад, ставка заработной платы (с 01 января 2024 года)	Квалификационный разряд работ
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	дворник;	8121	1
	кастелянша;	8121	2
	кухонный рабочий;	8365	2
	машинист по стирке и ремонту спецодежды;	8365	2
	повар;	8616	3
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8616	3

2. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Должность	оклад, ставка заработной платы (с 01 января 2024года)	Квалификационный разряд работ
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повар	8875 9142	4 5

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования

Профессиональная квалификационная группа
1. «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Оклад, ставка заработной платы (с 01 января 2024года), руб.
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	8365

Профессиональная квалификационная группа
2. «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Оклад, ставка заработной платы (с 01 января 2024года), руб.
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8703

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования

1. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Оклад, ставка заработной платы, руб. (с 01 января 2024 года)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9991

2. Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»

Квалификационный уровень	Должность	Оклад,руб (с 01 января 2024 года)
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	12522
3 квалификационный уровень	Воспитатель;	13649

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по занимаемым должностям медицинских работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования

1. Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должность	Оклад, ставка заработной платы (с 01 января 2024 года)
1	2	
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	10094

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ),СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Минимальные размеры окладов(должностных окладов) ставок заработной платы должностей, не вошедшим в квалификационные группы

Должность	оклад(должностной оклад), ставка заработной платы, руб.
Контрактный управляющий	13464
Специалист по закупкам	8964

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам к Положению об оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район, (далее – учреждение).

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 другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

3. Тарификация производится ежегодно 1 января (сентября) и на дату изменения оплаты труда.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ д/с № 7 применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, 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).

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников, установленной приказом руководителя по занимаемой должности педагогического работника учреждения.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-

методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, 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 учреждением самостоятельно.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.	учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, педагоги-психологи; инструкторы по физкультуре, заведующие
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские	Воспитатели

учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	

Примечание:

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

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

Порядок зачета в педагогический стаж времени 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. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. 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;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам 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:

2.1. 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 1.1 настоящего Порядка;

2.2. 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;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. 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 образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

Проведение тарификации работников

1. Для определения размеров окладов (должностных окладов) педагогических, медицинских работников, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за выслугу лет педагогическим работникам в учреждениях образования приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия в составе: директора централизованной бухгалтерии (главного бухгалтера), начальника экономического отдела (экономиста), бухгалтера расчётного отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября (января) и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников муниципальных учреждений образования проводится по форме тарификационного списка. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения образования.

5. Расчет суммы компенсационных выплат исчисляется к окладу (должностному окладу).

6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

7. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, знака).

8. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления образованием). Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

9. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Приложение № 11
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

КРИТЕРИИ
для определения кратности к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования

1. Кратность при установлении должностных окладов руководителей учреждений определяется управлением образования, в непосредственном подчинении которого они находятся, на планируемый календарный год, по следующим показателям:

1	Муниципальные образовательные учреждения и муниципальные учреждения Образования муниципального образования Славянский район (далее соответственно – МОУ, МУ), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплате труда руководителей учреждений в рублях (далее – минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей МОУ, МУ
I. Руководители муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Славянский район		
1	МОУ I группы по оплате труда руководителей до 100 воспитанников (включительно)	26000,0
2	МОУ II группы по оплате труда руководителей от 101 до 150 воспитанников от 151 до 200 воспитанников	 1,1 1,2
3	МОУ III группы по плате труда руководителей от 201 до 250 воспитанников от 251 до 300 воспитанников	 1,3 1,4
4	МОУ IV группы по оплате труда руководителей от 301 до 350 воспитанников 351 воспитанников и более	 1,5 1,6

Приложение № 12
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) , ставке заработной платы за наличие
ученой степени, почетных званий

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	За ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома)	0,30
	За ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома)	0,20
2.	За почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»	0,10

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад). Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени, почетных званий производить по одному из имеющихся на то оснований. Размер выплата к окладу (должностному окладу) производить по самому значимому.

Приложение № 13
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты
1	2	3
1.	При выслуге лет от 1 до 3 лет	5%
2.	При выслуге лет от 3 до 10 лет	10%
3.	При выслуге лет от 10 лет до 20 лет	15%
4	При выслуге лет от 20 лет	20%

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад)

Приложение № 14
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ д/с № 7

1.Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», от 29.12. 2012 №273-ФЗ,,Постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 27.12.2023г. № 5792 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 г № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район».

Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части Фонда оплаты труда для работников учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности сотрудников учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников учреждения.

Стимулирующая часть Фонда оплаты труда дошкольного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками в пределах выделенного фонда оплаты труда. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

2.Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется два раза в год (июнь, декабрь).

2.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

2.4. Для определения размера стимулирующих выплат работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

2.5. Для установления всем работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера за качество работы (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.6. Основными задачами Комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.7.Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее 5 человек.

В состав комиссии входят:

- члены коллектива, включенные в состав комиссии путем выборов на Педагогическом совете или общем собрании работников.

2.8. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются на основании аналитической информации о показателях оценки эффективности деятельности работников (анализа оценочных листов и самоанализа деятельности за истекший период) в соответствии с критериями оценки деятельности работников, представленных в настоящем Положении.

2.9. Все работники предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствии с утвержденными бланками не позднее 25 числа месяца заседания Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.10. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

2.11. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.
2.12. Секретарь комиссии 1 раз в полугодие (декабрь, июнь) предоставляет протокол заседания для согласования руководителю и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.
2.13. На основании протокола Комиссии заведующий в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.
2.14. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат.

3.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:
- при ухудшении качества работы, за нарушения санитарно-эпидемиологического режима, трудовой дисциплины, (неисполнение или несвоевременное исполнение распоряжений, приказов, мероприятий годового плана:5% от общей суммы набранных баллов;
-если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком во время образовательного процесса: 10% от общей суммы набранных баллов;
- при поступлении обоснованных жалоб родителей на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, нарушении должностной инструкции, прогула: 5% от общей суммы набранных баллов.

1. Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя для стимулирующих выплат

№	Критерии	Методика расчета /показатель	Расчет баллов
1.	Разработка стратегических документов (Образовательная программа ДОУ, Программа развития ДОУ, АОП и т.д.)	Разработка и реализация ОП, программы развития ДОУ, годового плана	0 –8 баллов
2.	Работа с документами	Своевременная сдача документации	5 баллов – документации ведется правильно, своевременно; 3 балла –незначительные нарушения в оформлении документации; 0 баллов – нарушения в оформлении, несвоевременно
3.	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, годового плана	Своевременное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы (посещение занятий, режимных моментов, анализ деятельности педагогов)	0-5 баллов
4.	Разработка сопровождения образовательного процесса	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (положительная рецензия)	0-3 баллов **(не более 6 баллов)**
5.	Организация аттестации педагогов ДОУ	Работа с документами, методическое сопровождение педагогов Положительная динамика количества аттестованных педагогов	0-8 баллов
6.	Качественная организация работы органов, участвующих в образовательной деятельности	Организация работы педагогических советов, творческих групп	0-3 балла
7.	Инновационная деятельность в ДОУ	Результативное участие в конкурсе инновационных продуктов	8 баллов - муниципальный уровень 10 баллов- региональный уровень **(не более 10 баллов)**

8.	Работа с молодыми специалистами, студентами	Методическое сопровождение школы молодого педагога	0-3 баллов
9.	Повышение квалификации педагогических кадров	Положительная динамика охвата педагогов, проходящих профессиональное обучение, переквалификацию	0-3 баллов
10.	Демонстрация уровня профессионального мастерства	Участие в семинарах, конференциях, РМО и др.: - заочное участие - муниципального уровня - регионального уровня	1 балл 5 баллов 8 баллов **(не более 8 баллов)**
		Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства: - заочное участие - муниципального уровня - регионального уровня	1 балл 8 балла 10 баллов **(не более10 баллов)**
11.	Участие воспитанников и родителей в конкурсах	Участие и результативность участия детей в конкурсах и фестивалях (при наличии приказа, сертификатов, дипломов, грамот)	**Уровень ДОУ:** 2 б. – победитель 1 б. призер/лауреат
		Другие конкурсы - очное участие - заочное участие	**Муниципальный уровень:** 3 балла – победитель 2 балла – призер, лауреат 1 балл – участник 1 балл-заочное участие **Региональный уровень** 7 баллов – победитель 5 баллов – призер, лауреат 3 балла - участник 1 балл-заочное участие (**не более 10 баллов**)
12.	Участие в качестве члена жюри, ПМПк, экспертных и рабочих групп экспертных комиссиях		3 балла - муниципальный уровень; 1 балл – уровень ДОУ. **(не более 5 баллов)**
13.	Эффективность работы с родителями	Современные формы сотрудничества с семьями воспитанников	0-6 баллов

14.	Пополнение предметно развивающей среды	Разработка методических пособий, обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала	0-5 баллов
		Создание и систематическое пополнение картотеки по всем направлениям образовательной деятельности.	0-5 баллов
15.	Уровень проведения культурно- массовых мероприятий ДОУ	Качественная подготовка и организация праздников, дней здоровья, спартакиад и т.д.	0-3 баллов **(не более 10 баллов)**
16.	Ведение и наполнение личного сайта или web-страницы (опыт работы, новости, фотоальбом) качественная подготовка материала для размещения на сайте и соцсети (ссылка активная)	Копии интернет страниц, электронные адреса на которых размещены материалы, собственные методические разработки, мультимедийная презентация	3 балла- систематическое использование 1 балл- периодическое использование 0 баллов - не используют (не более 3 баллов)
17.	Работа в качестве **администратора** по созданию контент-планов для страницы детского сада в соцсетях. Подготовка и размещение постов и видеороликов на странице детского сада в соцсетях с информацией о деятельности ДОУ.	Видеоролики, ссылки на публикацию	несвоевременное размещение материала- минус 1 балл от общей суммы баллов. Своевременное размещение- **10 баллов**
18.	Транслирование, наполнение официального сайта ДОУ	Своевременное размещение документов, информации	15 баллов
19.	Самообразование	Повышение квалификации, наличие плана самообразования и его выполнение	2 балла *(срок действия- 3 года)* **(не более 6 баллов)**
20.	Активное участие в общественных мероприятиях	субботник, ремонт д/с (на усмотрение комиссии)	0- 5 баллов
21.	Работа объединений (кружков, секций и.т.д.) дополнительного образования воспитанников	Разработка программ ДО, руководство проведением занятий, ведение документации (в т.ч. на сайте)	0-5

22.	Обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками ДОУ	Отсутствие замечаний по обеспечению - ТБ -ОТ -ПБ	2 балла 2 балла 2 балла **(не более 6 баллов)**
23.	Дополнительные баллы	На усмотрении комиссии (интенсивный труд)	До 10 баллов
24.	Сохранение и укрепление здоровья	Работа без больничных листов	5 баллов
			Итого: 175 баллов

2. Критерии эффективности деятельности воспитателя для стимулирующих выплат

№	Критерии	Методика расчета /показатель	Расчет баллов
1.	Участие в разработке и реализации образовательной программы ДО, АОП		2 балла - участие в разработке ОП 1-2 балла - создание условий для реализации ОП **(не более 6 баллов)**
2.	Работа с документацией	Своевременная сдача документации	3 балла – документация ведется правильно, своевременно; 1балла – незначительные нарушения в оформлении документации; 0 баллов – нарушения в оформлении, несвоевременно
3.	Разработка сопровождения образовательного процесса	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (положительная рецензия)	3 балла
4.	Самообразование	Повышение квалификации (курсы повышения квалификации, переподготовка) Более 16 часов	2 балла *(срок действия- 3 года)* **(не более 6 баллов)**
5.	Участие в методической работе ДОУ	Выступление на педагогических советах	0-2 балла **(не более 4 баллов)**
		показ открытых занятий, мастер-классов	0-4 баллов **(не более 8 баллов)**
6.	Демонстрация уровня профессионального мастерства	Участие в семинарах, конференциях, форумах, РМО и др.: - заочное участие - муниципального уровня - регионального уровня	1 балл 2-6 баллов 5-8 баллов **(не более 8 баллов)** *(срок действия 1 год)*
7.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Методические разработки: опыт работы, конспекты НОД, мастер –классов и т.д. (Приказ, диплом, подтверждающие документы)	10 баллов – краевой банк данных; 5 баллов – муниципальный банк данных; 1-3 баллов – на уровне ДОУ **(не более 10 баллов)**

8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие и результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (при наличии приказа, сертификатов, дипломов, грамот) «Воспитатель года» «Лучший пед. работник»	10 баллов – победитель 8 баллов – призер/ лауреат 5 баллов – участник **(не более 10 баллов)** *(Результативное очное участие в проф. конкурсе- срок действия 3 года, участник- 1 год)*
		Другие конкурсы - очное участие - заочное участие	5 баллов- победитель 3 балла – призер/ лауреат 1 балл – участник 1 балл **(не более 10 баллов)**
9.	Инновационная деятельность в ДОУ	Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов (Разработка и реализация проекта, отчетная документация по проекту)	8 баллов - муниципальный уровень 10 баллов- региональный уровень **(не более 10 баллов)**
10.	Участие в качестве члена жюри, ПМПк, экспертных и рабочих групп экспертных комиссиях		2 балла - муниципальный уровень 1 балл – уровень ДОУ **(не более 3 баллов)**
11.	Работа в качестве наставника	Молодых педагогов, студентов на педагогической практике	1 балл
12.	Ведение и наполнение личного сайта или web-страницы (опыт работы, новости, фотоальбом) качественная подготовка материала для размещения на сайте и соцсети (ссылка активная)	Копии интернет страниц, электронные адреса на которых размещены материалы, собственные методические разработки, мультимедийная презентация	3 балла- систематическое использование 1 балл- периодическое использование 0 баллов - не используют (не более 3 баллов)
13.	Подготовка и размещение постов и видеороликов на странице детского сада в соцсетях с информацией о деятельности ДОУ.	Видеоролики, ссылки на публикацию	Менее 2 постов в месяц- 0 баллов **несвоевременное** предоставление материала- минус 1 балл от общей суммы баллов. Более 3 постов в месяц- **5 баллов**

14.	Применение в образовательном процессе нетрадиционных форм организации ОД	Акции, экологическое просвещение, проекты (на усмотрение комиссии)	5 баллов – применение на уровне целостной системы 2 балла – применение на уровне отдельных элементов 0 баллов- не применяются **(не более 5 баллов)**
15.	Участие педагога в культурно- массовых мероприятиях ДОУ	Качественная подготовка и проведение праздников ролевое участие пошив костюмов, изготовление атрибутов, (на усмотрение комиссии)	0-3 балла 0-2 балла 0-2 балла Эпизодичная роль- 1 балл Большая роль- 2 балла Ведущий- 0-3 балла **(не более 15 баллов)**
16.	Участие воспитанников и родителей в конкурсах	Участие и результативность участия детей в конкурсах и фестивалях (при наличии приказа, сертификатов, дипломов, грамот)	**Уровень ДОУ:** 2 б. – победитель 1 б. призер/лауреат **Муниципальный уровень:** 3 балла – победитель 2 балла – призер, лауреат 1 балл – участник 1 балл-заочное участие **Региональный уровень** 7 баллов – победитель 5 баллов – призер, лауреат 3 балла - участник 1 балл-заочное участие **(не более 15 баллов)**
17.	Работа объединений (кружков, секций и.т.д.) дополнительного образования воспитанников	Разработка программ ДО, проведение занятий, ведение документации (в т.ч. на сайте)	0-4 баллов
18.	Посещаемость	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе в результате применения здоровьесберегающих технологий	6 баллов- 80-100% 3 балла – 70-80% 2 балла- 60-70% 0 баллов- менее 60%
19.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		3 балла –отсутствие детского травматизма минус 10% от общей суммы баллов –травматизм зафиксирован
20.	Выполнение санитарно-	Отсутствие замечаний по соблюдению сан.	3 балла – отсутствие 2 балла – единичный случай

	гигиенического режима	эпидрежима в группе (проветривание, личная гигиена детей, соблюдение режима дня, закаливание и т.д.)	минус 5% от общей суммы баллов –нарушения зафиксированы*
21.	Взаимодействие с родителей	Отсутствие конфликтов, жалоб	3 балла - жалоб и конфликтов не зафиксировано минус 5% от общей суммы баллов – наличие жалоб*
		Отсутствие долгов по родительской плате	3 балла – отсутствие долгов 1 балл– единичный случай; 0 баллов – наличие задолженности
22.	Пополнение предметно развивающей среды	Обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями. Личный вклад в оформление группы	0-5 баллов (на усмотрение комиссии)
23.	Сохранность оборудования и дидактического материала	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала	3 балла- отсутствие повреждений материалов Минус 3 балла- повреждения небольшие Минус 10 баллов- полная утрата имущества
24.	Активное участие в общественных мероприятиях	На усмотрение комиссии	0- 5 баллов
25.	Сохранение и укрепление здоровья	Работа без больничных листов	5 баллов
26.	Дополнительные баллы (интенсивный труд)	На усмотрении комиссии	До 10 баллов
			ИТОГО:175 б.

3. Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя для стимулирующих выплат

№	Критерии	Методика расчета /показатель	Расчет баллов
1	Участие в разработке и реализации образовательной программы ДО, годового плана, АОП, авторских программ		2 балла - участие в разработке ОП 1-2 балла - создание условий для реализации ООП (не более **6 баллов)**
2	Работа с документацией	Своевременная сдача документации	3 балла – документации ведется правильно, своевременно; 2 балла – незначительные нарушения в оформлении документации; 0 баллов – нарушения в оформлении, несвоевременно
3	Разработка сопровождения образовательного процесса	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (положительная рецензия)	3 балла
4	Самообразование	Повышение квалификации (курсы повышения квалификации, переподготовка) Более 16 часов	2 балла *(срок действия- 3 года)* **(не более 6 баллов)**
5	Участие в методической работе ДОУ	Выступление на педагогических советах	0-2 балла **(не более 4 баллов)**
		показ открытых занятий, мастер-классов	0-4 баллов **(не более 8 баллов)**
6	Демонстрация уровня профессионального мастерства	Участие в семинарах, конференциях, форумах, РМО и др.: - заочное участие - муниципального уровня - регионального уровня	1балл 5 баллов 8 баллов **(не более 8 баллов)** *(срок действия- 1 год)*
7	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Методические разработки: опыт работы, конспекты НОД, мастер –классов и т.д.	10 баллов – краевой банк данных; 5 баллов – муниципальный банк данных; 1 балл – на уровне ДОУ **(не более 10 баллов)**

		(Приказ, диплом, подтверждающие документы)	
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие и результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (при наличии приказа, сертификатов, дипломов, грамот) «Воспитатель года» «Лучший пед. работник»	10 баллов – победитель 8 баллов – призер/ лауреат 5 баллов – участник **(не более 10 баллов)** *(Результативное очное участие в проф. конкурсе- срок действия 3 года, участник- 1 год)*
		Другие конкурсы - очное участие - заочное участие	5 баллов- победитель 3 балла – призер/ лауреат 1 балл – участник 1 балл **(не более 10 баллов)**
9	Инновационная деятельность в ДОУ	Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов (Разработка и реализация проекта, отчетная документация по проекту)	5 баллов - муниципальный уровень 10 баллов- региональный уровень **(не более 10 баллов)**
10	Участие в качестве члена жюри, ПМПк, экспертных и рабочих групп экспертных комиссиях		2 балла - муниципальный уровень; 1 балл – уровень ДОУ. **(не более 3 баллов)**
11	Работа в качестве наставника	Молодых педагогов, студентов на педагогической практике	1 балл
12	Ведение и наполнение личного сайта или web- страницы (опыт работы, новости, фотоальбом) качественная подготовка материала для размещения на сайте и соцсети (ссылка активная)	Копии интернет страниц, электронные адреса на которых размещены материалы, собственные методические разработки, мультимедийная презентация	3 балла- систематическое использование 1- балл- периодическое использование 0 баллов - не используют (не более 3 баллов)
13	Подготовка и размещение постов и видеороликов на странице детского сада в соцсетях с информацией о деятельности ДОУ.	Видеоролики, ссылки на публикацию	Менее 2 постов в месяц- 0 баллов **несвоевременное** предоставление материала- минус 1 балл от общей суммы баллов. Более 3 постов в месяц- **5 баллов**

14	Применение в образовательном процессе нетрадиционных форм организации ОД	Акции, экологическое просвещение, проекты (на усмотрение комиссии)	5 баллов – применение на уровне целостной системы 2 балла – применение на уровне отдельных элементов 0 баллов- не применяются **(не более 5 баллов)**
15	Уровень проведения культурно- массовых мероприятий ДОУ	Качественная подготовка и проведение праздников ролевое участие пошив костюмов, изготовление атрибутов (на усмотрение комиссии)	0-3 балла 0-2 балла 0-2 балла **(не более 15 баллов)**
16	Участие воспитанников и родителей в конкурсах	Участие и результативность участия детей в конкурсах и фестивалях (при наличии приказа, сертификатов, дипломов, грамот)	Уровень ДОУ: 2 балла – победитель 1 балл – призер/ лауреат Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер, лауреат 1 балл - участник Региональный уровень 7 баллов – победитель 5 баллов – призер, лауреат 3 балла - участник **(не более 10 баллов)**
	Организация тематических выставок	Оформление, актуальность и своевременность размещения	0-5 баллов
17	Работа объединений (кружков, секций и.т.д.) дополнительного образования воспитанников	Разработка программ ДО, проведение занятий, ведение документации (в т.ч. на сайте)	0-4 баллов
18	Посещаемость	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе в результате применения здоровьесберегающих технологий	6 баллов- 80-100% 3 балла – 70-80% 2 балла- 60-70% 0 баллов- менее 60%
19	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		3 балла –отсутствие детского травматизма
20	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан-эпидрежима в музыкальном зале	3 балла– отсутствие 2 балла – единичный случай 0 баллов –нарушения зафиксированы

21	Организация работы с родителями:	консультативная поддержка родителей по вопросам музыкального развития ребенка	0-3баллов **(не более 3 баллов)**
		Привлечение родителей к участию в образовательных проектах, досугах и т.д.	0-3 баллов **(не более 3 баллов)**
22	Пополнение предметно развивающей среды	Обновление и изготовление игрового, дидактического материала, изготовление декораций и костюмов к праздникам	0-5 баллов (на усмотрение комиссии)
23	Сохранность оборудования и дидактического материала	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала	3 балла- отсутствие повреждений материалов Минус 3 балла- повреждения небольшие Минус 10 баллов- полная утрата имущества
	Активное участие в общественных мероприятиях	На усмотрение комиссии	0- 5 баллов
24	Сохранение и укрепление здоровья	Работа без больничных листов	5 баллов
25	Дополнительные баллы	На усмотрении комиссии (интенсивный труд)	До 10 баллов
			ИТОГО: 175 баллов

2. Критерии эффективности деятельности педагога-психолога для стимулирующих выплат

№	Критерии	Методика расчета /показатель	Расчет баллов
1.	Участие в разработке и реализации образовательной программы ДО, годового плана, АОП, авторских программ		2 балла - участие в разработке ОП 1-2 балла - создание условий для реализации ОП **(не более 6 баллов)**
2.	Работа с документацией	Своевременная сдача документации	3 балла – документации ведется правильно, своевременно; 2 балла – незначительные нарушения в оформлении документации; 0 баллов – нарушения в оформлении, несвоевременно
3.	Разработка сопровождения образовательного процесса	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на семинаре или педагогическом совете), положительная рецензия	0-3 балла **(не более 3 баллов)**
4.	Самообразование	Повышение квалификации (курсы повышения квалификации, переподготовка) Более 16 часов	2 балла *(срок действия- 3 года)* **(не более 6 баллов)**
5.	Организация и проведение просветительских/ профилактических мероприятий	Выступление на педагогических советах	0-2 балла **(не более 4 баллов)**
		показ открытых занятий, мастер-классов, тренингов	0-4 баллов **(не более 8 баллов)**
6.	Демонстрация уровня профессионального мастерства	Участие в семинарах, конференциях, форумах, РМО и др.: - заочное участие - муниципального уровня - регионального уровня	1балл 5 баллов 8 баллов **(не более 8 баллов)** *(срок действия- 1 год)*
7.	Обобщение и распространение собственного	Методические разработки: опыт	10 баллов – краевой банк данных;

	педагогического опыта	работы, конспекты НОД, мастер –классов и т.д. (Приказ, диплом, подтверждающие документы)	5 баллов – муниципальный банк данных; 1 балл – на уровне ДОУ **(не более 10 баллов)**
8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие и результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (при наличии приказа, сертификатов, дипломов, грамот) «Воспитатель года» «Лучший пед. работник»	10 баллов – победитель 8 баллов – призер/ лауреат 5 баллов – участник **(не более 10 баллов)** *(Результативное очное участие в проф. конкурсе- срок действия 3 года, участник- 1 год)*
		Другие конкурсы - очное участие - заочное участие	5 баллов- победитель 3 балла – призер/ лауреат 1 балл – участник 1 балл **(не более 10 баллов)**
9.	Участие в качестве члена жюри, ПМПк, экспертных и рабочих групп экспертных комиссиях		2балла - муниципальный уровень; 1 балл – уровень ДОУ. **(не более 3 балла)**
10.	Инновационная деятельность в ДОУ	Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов (Разработка и реализация проекта, отчетная документация по проекту)	5 баллов - муниципальный уровень 10 баллов- региональный уровень **(не более 10 баллов)**
11.	Работа в качестве наставника	Молодых педагогов, студентов на педагогической практике	1 балл
12.	Ведение и наполнение личного сайта или web- страницы (опыт работы, новости, фотоальбом) качественная подготовка материала для размещения на сайте и соцсети (ссылка активная)	Копии интернет страниц, электронные адреса на которых размещены материалы, собственные методические разработки, мультимедийная презентация	3 балла- систематическое использование 1 балл- периодическое использование 0 баллов - не используют **(не более 3 баллов)**
13.	Подготовка и размещение постов и видеороликов на странице детского сада в соцсетях с	Видеоролики, ссылки на публикацию	Менее 2 постов в месяц- 0 баллов **несвоевременное** предоставление материала-

	информацией о деятельности ДОУ.		минус 1 балл от общей суммы баллов. Более 3 постов в месяц- **5 баллов**
14	Применение в образовательном процессе нетрадиционных форм организации ОД	Акции, экологическое просвещение, проекты (на усмотрение комиссии)	5 баллов – применение на уровне целостной системы 2 балла – применение на уровне отдельных элементов 0 баллов- не применяются **(не более 5 баллов)**
15	Уровень проведения культурно- массовых мероприятий ДОУ	Качественная подготовка и проведение праздников ролевое участие пошив костюмов, изготовление атрибутов (на усмотрение комиссии)	0-3 балла 0-2 балла 0-2 балла **(не более 10 баллов)**
16	Участие воспитанников и родителей в конкурсах	Участие и результативность участия детей в конкурсах и фестивалях (при наличии приказа, сертификатов, дипломов, грамот)	Уровень ДОУ: 2 балла – победитель 1 балл – призер/ лауреат Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер, лауреат 1 балл - участник Региональный уровень 7 баллов – победитель 5 баллов – призер, лауреат 3 балла - участник **(не более 15 баллов)**
	Работа консультационного центра для детей не посещающих ДОУ		0-5 баллов
17	Работа объединений (кружков, секций и.т.д.) дополнительного образования воспитанников	Разработка программ ДО, проведение занятий, ведение документации (в т.ч. на сайте)	0-4 баллов
18	Охват детей коррекционной помощью	превышение норм плановой наполняемости группы – по средней посещаемости в месяц	6 баллов- 80-100% 3 балла – 70-80% 2 балла- 60-70% 0 баллов- менее 60%
19	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей		3 балла –отсутствие детского травматизма
20	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению сан-эпидрежима в музыкальном зале	3 балла– отсутствие 2 балла – единичный случай 0 баллов –нарушения зафиксированы

21	Организация работы с родителями:	консультативная поддержка родителей по вопросам образования ребенка	0-3баллов **(не более 3 баллов)**
		Использование нетрадиционных форм работы с родителями (тренинги, круглые столы и т.д.)	0-3 баллов **(не более 3 баллов)**
22	Пополнение предметно развивающей среды	Обновление и изготовление игрового, дидактического материала, изготовление декораций и костюмов к праздникам	0-5 баллов (на усмотрение комиссии)
23	Сохранность оборудования и дидактического материала	Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала	3 балла- отсутствие повреждений материалов Минус 3 балла- повреждения небольшие Минус 10 баллов- полная утрата имущества
	Активное участие в общественных мероприятиях	На усмотрение комиссии	0- 5 баллов
24	Сохранение и укрепление здоровья	Работа без больничных листов	5 баллов
25	Дополнительные баллы	На усмотрении комиссии (интенсивный труд)	До 10 баллов
			ИТОГО: 175 баллов

Приложение № 13
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

РАЗМЕР
повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за наличие
квалификационной категории

№ п/п	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	При наличии первой квалификационной категории.	0,15
2.	При наличии высшей квалификационной категории.	0,20

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Приложение № 14
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного и или иного детского объединения профиля работы по основной должности)
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ), учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической

	культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по профилю работы по основной деятельности)
Учитель трудового обучения (технология)	Мастер производственного обучения (по профилю работы по основной деятельности), инструктор по труду
Учитель- дефектолог, учитель-логопед	Учитель- дефектолог, учитель – логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии
Учитель, преподаватель музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования

Приложение № 15
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

Положение о премировании работников учреждения

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников, обеспечения высокого качества предоставления муниципальных услуг, развитии творческой активности и инициативы в решении поставленных задач, реализации федерального государственного образовательного стандарта.

1.2 Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3 Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающим оклад и надбавки, установленные штатным расписанием.

1.4 Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.5 Условия премирования работников учреждения являющиеся обязательными для всех:

- строгое выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции.
- своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий.
-работа без жалоб со стороны родителей и замечаний контролирующих органов и руководства учреждения.
- строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил техники безопасности и пожарной безопасности.
-своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений руководителя учреждения.

1.5 Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.
1.6 Срок действия положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок установления премирования работников

2.1 В целях поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ д/с №7 установлены следующие премии:
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.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.
При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. 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.
2.2 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, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.
При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. 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.
2.3 Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.
Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.
2.4 Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения вне зависимости от занимаемой должности:
работникам дошкольных образовательных учреждений – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).
Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику при условии его 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.
2.5 Работники учреждения могут премироваться:
за победу в конкурсах профессионального мастерства («Лучший педагогический работник» «Воспитатель года», «Мой лучший урок»)
-к юбилейным датам: 55 лет со дня рождения, в связи с уходом на пенсию.
2.6.Премии, предусмотренные подпунктом 2.1 настоящего Положения, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.
Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.
2.7 Размер премии определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения.
2.8 Премия не начисляется при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по учреждению.

Приложение № 18
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

Перечень должностей с вредными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

должность	Размер доплаты к окладу, ставке, %	Основание для выплаты
воспитатель	4	Результаты специальной оценки условий труда в МБДОУ д/с № 7
повар	4	
Старшая медсестра	4	

Приложение № 19
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём

В соответствии со статьями 101, 119, 120 ТК РФ и в целях обеспечения социальных гарантий работников с ненормированным рабочим днём установить следующую продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

Должность	Количество календарных дней отпуска
Заведующий ДОУ	7

Приложение № 20
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район.

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3.Педагогические работники организации имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4.Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного

времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за три недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).
12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по образовательным программам или количество групп.
13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.
14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.
Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.
16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Приложение № 21
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

принято с учетом мнения:
председатель ПК МБДОУ д/с №7
_____А.С. Джулакян
«06» февраля 2024 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ д/с №7
_____ Н.Б. Таран
«06» февраля 2024 г.

Положение о предоставлении материальной помощи работникам образовательного учреждения и её размеры

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 7 (далее по тесту - «Положение»), разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения, Коллективного договора.

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее Положение утверждено с целью систематизации и регулирования порядка предоставления материальной помощи работникам.

1.4. Механизм предоставления материальной помощи направлен на повышение социальной защищенности, заботу образовательного учреждения о них, формирование лояльности и приверженности работников, заинтересованности в целях деятельности образовательного учреждения, создание условий для качественного исполнения служебных и должностных обязанностей.

1.5. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение. Материальная помощь предоставляется сотрудникам для решения их текущих неотложных задач, связанных со здоровьем, жилищными условиями, заботой о близких, воспитанием и обучением детей, других социально важных мероприятий.

1.6. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием учреждения, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.7. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается руководителем по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.8. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим распределение фонда материальной помощи учреждения.
1.9. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены в следующих случаях:

- изменение финансового положения учреждения;
- инициатива администрации учреждения.

1.10. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.
1.11. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, являющиеся одной из форм социальной поддержки работников, предоставляемые в особых случаях на основании личного заявления нуждающегося (или его непосредственного руководителя) по предоставлению профсоюзного комитета учреждения сверх размера заработной платы.

2.Типы материальной помощи.

2.1. Материальная помощь может носить как одноразовый, так и многократный характер в течение определенного времени.
2.2. В случае выделения материальной помощи, работник предоставляет в образовательную организацию документы, подтверждающие целевое назначение использования средств.

3. Основания и размеры материальной помощи

3.1. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:
-на лечение (в связи с ухудшением состояния здоровья, несчастным случаем, аварией, восстановлением после длительной болезни – на основании медицинского заключения) в размере одного оклада (из фонда экономии заработной платы).
-пенсионерам, выходящим на пенсию в размере 3000 рублей (*в зависимости от стажа работы в организации*) (из фонда экономии заработной платы).
-в связи с непредвиденными обстоятельствами (утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - на основании подтверждающих документов из соответствующих органов) в размере 3000 руб. (из фонда экономии заработной платы).
- смерть работника, смерть близких родственников работника (супруги, дети, родители) в размере одного оклада (из фонда экономии заработной платы).
В случае смерти самого работника учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.)

3.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем учреждения по согласию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

4. Порядок выплаты материальной помощи

4.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника на имя руководителя образовательного учреждения. Заявление должно содержать указание причин, сроков и объема помощи. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, иные документы, подтверждающие факт события, в связи с которым выделяется материальная помощь, либо пояснительные документы, если помощь выделяется для лечения.

4.2. Решение принимается комиссией, в которую входит руководитель учреждения, представитель трудового коллектива. Решение оформляется протоколом, на его основании издается приказ.

4.3. Принятое решение об оказании материальной помощи оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

5.Заключительные Положения.

5.1. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, не учитывается в составе средней заработной платы.

5.2. Материальная помощь работникам учреждения выплачиваются из экономии фонда оплаты труда.

5.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.

ПРОТОКОЛ
общего собрания работников

от 05.02.2024 г. № 5

Работает в МБДОУ д/с № 7- 29 человек
Присутствует на собрании 26 человек

Председатель собрания: Таран Н.Б.
Секретарь собрания: Шарипова А.П.
ПОВЕСТКА ДНЯ:
1. О переименовании
2. О внесении изменений в приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район».

СЛУШАЛИ:
1. Таран Н.Б., заведующего МБДОУ д/с № 7 о том, что на основании постановления главы муниципального образования Славянский район №5656 от 21.12.2023 г. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район переименовано в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район

РЕШИЛИ:
1. Принять изменения о переименовании к сведению.

2. Таран Н.Б., заведующего МБДОУ д/с № 7 о том, что на основании постановления администрации муниципального образования Славянский район от 27.12.2023г № 5792 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 г № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район» необходимо внесение изменений в приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район».

Джулакян А.С., председатель ПК ДОУ, она отметила, что коллективный договор - это документ, защищающий социально-экономические права и обеспечивающий социальные гарантии и льготы работникам ДОУ согласно трудовому законодательству, поэтому необходимо принять изменения и

дополнения к коллективному договору, чтобы не ухудшать положение работников.
Поступило предложение: принять изменения в коллективный договор на 2023-2026 гг.

РЕШИЛИ:
1. Принять изменения в приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 города Славянска- на- Кубани муниципального образования Славянский район».

3. Данные изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 г.
3. Ответственность за выполнение внесения изменений возложить на Таран Н.Б. заведующего МБДОУ д/с № 7 и Джулакян А.С., председателя ПК МБДОУ д/с № 7.

Принято единогласно: за – 26, против - «нет», воздержались - «нет».

Председатель собрания:
Заведующий МБДОУ д/с № 7 Таран Н.Б.

Секретарь собрания:
Старший воспитатель Шарипова А.П.