Подписано цифровой подписью:
Дементьева Людмила Владимировна
Дата: 2023.01.13 12:01:32 +03'00'

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребёнка – детский сад № 32 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район

Утверждено с учетом мнения
профсоюзного комитета
МАДОУ ЦРР-д/с № 32
Протокол № 3 от «09» января 2023г.
Председатель ПК
_____/С.Ю Глущенко/
«09» января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ ЦРР-д/с № 32
_____/Л..В. Дементьева/
«09» января 2023г.

Введено в действие **«09»** января 2023г.
Приказ № 21 от **«09»** января 2023г.

Положение
«Об оплате труда работников МАДОУ ЦРР-д/с № 32»
(с изменениями на 09.01.2023г.)

ПРИНЯТО
Общим собранием коллектива
МАДОУ ЦРР-д/с № 32
Протокол № 3 от «09» *января 2023*г.

г. Кропоткин

I.Общие положения

1.1.Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 32 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее МАДОУ) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и редакциями);
- Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
- Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1172-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;
- Приказом Министерства Просвещения РФ от 31.07.2020 г. № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам – образовательным программам дошкольного образования»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках»;
- Постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 20.08.2015 г № 1230 «О порядке предоставления и условиях выплаты доплат педагогическим работникам категориям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»;
- Постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 20.08.2015 г № 1231 «О порядке предоставления и условиях выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»;

- Постановлением главы муниципального образования Кавказский район от 05.11.2013 года №1358 «О порядке предоставления и условиях выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»;
- Постановлением губернатора Краснодарского края от 09.10.2017г. №765 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями и дополнениями;
- «Постановлением главы муниципального образования Кавказский район от 05.10.2022 года №1480 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».
- Постановления администрации муниципального образования Кавказский район № 1753 от 30.11.2021г. «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» с изменениями от 19.12.2022г. № 1935.
- Постановления администрации муниципального образования Кавказский район от 19.12.2022г. № 1936 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район»

1.2. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 32 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее - Положение) принято общим собранием коллектива МАДОУ и регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ.

1.3.Положение разработано в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основной образовательной программы МАДОУ, улучшения качества предоставления образовательных услуг и направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности МАДОУ.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МАДОУ.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников МАДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, указанных в Положении о выплатах стимулирующего характера;
- рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников МАДОУ- первичной профсоюзной организации).

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.3. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор в форме эффективного контракта. Прочие выплаты стимулирующего и компенсационного характера, не включенные в трудовой договор, устанавливаются согласно приказу руководителя на определенный в данном приказе срок.

2.4. Заработная плата работников учреждений образования муниципального образования Кавказский район предельными размерами не ограничивается.

2.5. Работодатель производит выплату работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки: 25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным - за вторую половину отработанного месяца, путем перечисления на указанный работником счет в банке.

2.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.7. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного

расписания и сохранении объема выполняемых муниципальных услуг фонд оплаты труда не уменьшается.

2.8. Оплата труда работников МАДОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год и плановый период.

3. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1.Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов работников МАДОУ устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6898 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8472 рублей

3.2. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады) ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов работников муниципальных образовательных учреждений, устанавливаются в соответствии с приложением 1 к Постановлению администрации муниципального образования Кавказский район № 1753 от 30.11.2021г. «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022г. № 1935).

3.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года образует новый оклад. Базовые оклады (базовые должностные

оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении 2 к Постановлению администрации муниципального образования Кавказский район № 1753 от 30.11.2021г. «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022г. № 1935).

3.4. Оплата труда работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными для этих работников нормативно-правовыми актами муниципального образования Кавказский район, при этом, компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда МАДОУ, в котором они работают. В случае повышения размера оплаты труда данной категории работников, изменение базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, размер повышения определяется исходя из условий, применяемых для учебно-вспомогательного персонала отрасли образования. Установление окладов работникам, должности которых не включены в приложение 2 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» Постановления администрации МО Кавказский район № 1753 от 30.11.2021 г. (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022г. № 1935), производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений, утвержденными нормативным правовым актом администрации муниципального образования Кавказский район.

3.5.Минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов работников МАДОУ устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

3.6. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням и утверждает их в штатном расписании. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад.

3.7.При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.8. При применении повышающих коэффициентов и процентов к рекомендуемым размерам базовых окладов (должностных окладов), их размер подлежит округлению до целого рубля.

3.9. 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 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».

3.10. Перечень должностей, время работы в которых зачисляется в педагогический стаж работников образования, отражен **в приложении №5** Постановления администрации муниципального образования Кавказский район № 1753 от 30.11.2021г. «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022г. № 1935).

3.11. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 6 к Постановлению администрации МО Кавказский район № 1753 от 30.11.2021 г. «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022г. № 1935).

3.12.Заработная плата руководителей образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.13. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения. Порядок исчисления— размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения указан в приложении 9 к Постановлению администрации муниципального образования Кавказский район № 1753 от 30.11.2021г. «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022г. № 1935).

3.14. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.15. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются:

главному бухгалтеру:

- 80% -90% от должностного оклада руководителя МАДОУ;

заместителю руководителя по воспитательно-методической работе:

- 70%-80% от должностного оклада руководителя МАДОУ;

заместителю руководителя по административно - хозяйственной работе:

- 70% -80%от должностного оклада руководителя МАДОУ.

3.16. Финансирование оплаты труда работников МАДОУ производится из краевого бюджета, на основании соглашения заключенного между администрацией муниципального образования Кавказский район и Министерством образования и науки Краснодарского края. Средства краевого бюджета, поступившие в форме субвенций, расходуются в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативно правовыми актами Краснодарского края, регламентирующими финансовое обеспечение государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях. При распределении субсидии из краевого бюджета на реализацию дошкольного образования учитываются следующие особенности:

- расходы на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, за счет средств краевого бюджета, осуществляются на основе принципа нормативного финансирования;
- нормативы финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативами подушевого финансирования расходов) на одного воспитанника устанавливаются законом о краевом бюджете на соответствующий финансовый год;

- общий объем субсидии на реализацию основной образовательной программы дошкольного образования определяется путем суммирования объема субвенций по нормативам финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативами подушевого финансирования расходов), нормативами дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций и нормативами на осуществление доплат педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций.

3.17.На основании выше изложенного, следует принять во внимание, следующее - сумма, предоставляемая из краевого на финансирование заработной платы, непосредственно зависит от числа воспитанников учреждения и подлежит ежегодной корректировке, в том числе корректируется и стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3.18.В соответствии с указом Президента РФ № 597 от 07.05.2012г. средняя заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных учреждений должна быть доведена до средней заработной платы в сфере общего образования в регионе. Вследствие чего основная часть стимулирующего фонда оплаты труда направляется на выплату заработной платы педагогическим работникам учреждения. Фонд оплаты труда педагогических работников должен составлять не менее 60% от общего фонда оплаты труда в учреждении.

3.19.На основании Федерального закона Российской Федерации от 19 июня 2000 года№ 82 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями) работникам МАДОУ ЦРР-д/с № 32 заработная плата доводится до минимального размера оплаты труда, согласно МРОТ.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом их повышения, установленного пунктом 3.2. «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район», утвержденного Постановлением администрации МО Кавказский район № 1753 от 30.11.2021г.

4.2.Перечень и размеры выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях указаны в приложении 7 к Постановления администрации муниципального образования Кавказский район № 1753 от 30.11.2021г. «Положение

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022г. № 1935).

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

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

4.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются согласно приказам руководителя МАДОУ, в пределах фонда оплаты труда, но в некоторых случаях, согласно ТК РФ, являются обязательными и должны быть утверждены в штатном расписании учреждения.

4.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Перечень и размеры выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях указаны в приложении 7 «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район», утвержденного Постановлением администрации МО Кавказский район № 1753 от 30.11.2021 г. (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022г. № 1935).

4.7. Работникам МАДОУ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, за тяжесть трудового процесса (по результатам СОУТ):

✓ старшая медсестра – 4%;
✓ медсестра-4%
✓ повар – 4%;
✓ подсобный рабочий – 4%;
✓ машинист по стирке и ремонту спецодежды – 4%;

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время -35%;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за напряженность трудового процесса (педагогическим работникам - 4% от должностного оклада) на основании специальной оценки условий труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за сверхурочную работу;
- в дошкольном образовательном учреждении по итогам аттестации и аккредитации: 1-категория (центр развития ребёнка – детский сад) -20%;
- за работу в специальных (коррекционных) группах компенсирующей направленности для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, (в том числе с задержкой психического развития, умственной отсталостью):
- педагогическим работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) группах компенсирующей направленности– 20 %;

✓ воспитатель группы компенсирующей направленности – 20%;
✓ старший воспитатель групп «Особый ребенок» - 20%
✓ музыкальный руководитель – 20%;
✓ учитель-логопед – 20%;
✓ учитель- дефектолог-20%
✓ тьютор- 20%
✓ инструктор по ФК – 20%;
✓ педагог-психолог – 20%.

- младшим воспитателям, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) группах компенсирующей направленности -15%;

4.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается,

определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.11. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 2 к «Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» № 1753 от 30.11.2021 г. (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022г. № 1935).

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

4.13.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной тарифной ставки (оклада) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.14. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации или по желанию работника компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.15. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются штатным расписанием на основании коллективного договора или иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.16. Под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или по приказу руководителя, так к ним могут относиться:

- лица административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала;
- лица, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и пр.);
- лица, которые распределяют время для работы по своему усмотрению;
- лица, рабочее время которых по характеру работу дробится на части неопределенной длительности.

Введение в индивидуальном порядке режима ненормированного рабочего дня другим работникам учреждения осуществляется по приказу руководителя с извещением работника не позднее чем за два месяца.

4.17.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 24%.

4.18. Руководитель МАДОУ принимает меры по специальные оценки труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки труда признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

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

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

4.22. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренных приложением № 7 к

«Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» № 1753 от 30.11.2021 г. (с изменениями и дополнениями от 19.12.2022г. № 1935).

5. Порядок предоставления выплат стимулирующего характера.

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом их повышения, установленные настоящим положением. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании локальных нормативных актов учреждения.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качества и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Кавказский район с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

5.3.Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах в форме эффективного контракта работников.

5.5. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, а также на оказание материальной помощи.

5.6. Стимулирующие доплаты осуществляется по приказу руководителя МАДОУ в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.7.Перечень выплат стимулирующего характера утверждается *в Положении о выплатах стимулирующего характера МАДОУ,* в том числе выплаты устанавливаемые работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность качества его работы.

5.8. В МАДОУ предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

5.9. Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.10. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

5.11. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

5.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5.12. В МАДОУ предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

5.13. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя муниципального образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального

образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.14. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

5.15. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.16. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- до 7,5 % - за ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», наличие нагрудного значка «Отличник».

5.17. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МАДОУ ЦРР-д/с № 32 в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в следующих размерах (в процентах от оклада):

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 5%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже работы от 10 лет – 15%.

5.18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

5.19. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в учреждении с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

6. Материальная помощь

6.1. Руководитель МАДОУ может предоставлять работникам единовременную материальную помощь

6.2. Выплата материальной помощи производится по письменному заявлению работника и по ходатайству профкома в пределах экономии фонда оплаты труда МАДОУ на текущий год.

7. Порядок и условия премирования работников.

7.1 **Премии** - это выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются работникам за добросовестное выполнение трудовых обязанностей или достижение определенных трудовых показателей (ст.129, 191 ТК РФ).

7.2. Показателями премирования являются положительные результаты работы за отдельно взятый период, месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

7.3.Премирование осуществляется за счет средств экономии фонда оплаты труда, образовавшегося в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанных с отсутствием работника при условии выполнения МАДОУ муниципального задания.

7.4.Премирование осуществляется по решению работодателя, с учётом мнения профсоюзного комитета МАДОУ и с учетом индивидуальных показателей работы работника, распределяется по приказу работодателя

7.5.Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере, максимальным размером - не ограничен.

7.6.При премировании работника учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАДОУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАДОУ;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий в течение оцениваемого периода;
- сложность, напряжённость и специфика, выполняемой работы;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций с сотрудниками, родителями (законными представителями) воспитанников;
- за победу в федеральных, краевых и городских мероприятиях, в честь профессионального праздника, юбилейных дат (День дошкольного работника).

7.7. Приказ на выплату премии составляется после согласования суммы с главным бухгалтером МАДОУ на предмет наличия средств.

7.8.При увольнении работника по собственному желанию работник лишается права на получение премии.

8. Штатное расписание.

8.1. Штатное расписание МАДОУ формируется и утверждается заведующим, на 1 сентября и на 1 января каждого года, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего МАДОУ.

8.3.В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты, и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

9.Порядок размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район.

9.1.Настоящий порядок устанавливает правила размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Кавказский район и предоставления указанными лицами данной информации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2.Информация, указанная в пункте 9.1. настоящего Порядка размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте образовательного учреждения, либо официальном сайте администрации муниципального образования Кавказский район.

9.3.Информация, предусмотренная пунктом 9.1. настоящего Порядка, размещается в сети «Интернет» не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

9.4.В составе информации, подлежащей размещению в сети «Интернет», указывается полное наименование образовательного учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

9.5.В составе информации, предусмотренной пунктом 9.1. настоящего Порядка, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведения конфиденциального характера.

10. Заключительные положения.

10.1. В настоящее Положение по мере необходимости, выхода указаний, рекомендаций вышестоящих органов могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются общим собранием коллектива и утверждаются руководителем учреждения.

10.2. Положение вступает в силу с 01.09.2023г.

10.3.Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Приложение №1
к Положению об оплате труда МАДОУ

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в МАДОУ
по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
1.	**Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - **6862 рублей**	
1.1.	1 квалификационный уровень: Младший воспитатель	0,00
2.	**Должности педагогических работников**	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - **8472 рублей**	
2.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	0,00
2.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования	0,08
2.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог психолог;	0,09
2.4.	4 квалификационный уровень: учитель-логопед (логопед), старший воспитатель, тьютор	0,10
3.	**Общеотраслевые должности служащих первого уровня**	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы — **5956 рублей**	
3.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	0,00
4	**Общеотраслевые должности служащих второго уровня**	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – **6056 рублей**	
4.1.	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	0,04

5.	**Общеотраслевые должности служащих третьего уровня**	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - **6662 рублей**	
5.1.	1 квалификационный уровень: Бухгалтер, юрисконсульт	0,00
6	**Общие профессии рабочих**	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - **6056 рублей**	
6.1.	повар	0,04
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - **5956 рублей**	
6.2.	кастелянша; подсобный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-электрик; техник-электрик, кладовщик	0,00
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - **5855 рублей**	
6.3.	дворник; сторож	0,00
7	**Средний медицинский персонал**	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы — **6156 рублей**	
7.1.	старшая медсестра	0,22
7.2	медицинская сестра	0,00