

Заведующий  
МАДОУ д/с к/в №15  
Н.Л. Ажинова



«06» сентября 2022 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Н.В. Евтущенко



«06» сентября 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №15  
Г.СЛАВЯНСКА-НА-КУБАНИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СЛАВЯНСКИЙ РАЙОН  
на 2022 -2025 год**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию

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

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

Дата 06.09.2022 № 90

Балыкина И.А.  
наименование должности, подпись, ФИО

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида №15 г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Ажинова Наталья Леонидовна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Евтушенко Нина Викторовна.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Отраслевым соглашением по учреждениям образования муниципального образования Славянский район Краснодарского края на 2022-2024 г

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 09.09.2022г. по 08.09.2025г. (ст.43 ТК РФ).

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные

персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

### 2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2 Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 1 час в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

### **III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров**

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.



3.8.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей в течение 6 месяцев.

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 рублей в течение 6 месяцев.

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению

государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий .

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (**приложение № 1**), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества групп, режима работы организации), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

4.1.7. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.8. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями ( суббота, воскресенье) в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами

4.1.9. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.12. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.1.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.1.14. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующей, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

- заведующая ДОУ – 42 календарных дней
- учитель-логопед - 56 календарных дней
- учитель-дефектолог - 56 календарных дней
- воспитатель спецгруппы - 56 календарных дней
- старший воспитатель - 56 календарных дней
- педагог-психолог - 56 календарных дней
- педагог-психолог спецгруппы – 56 календарных дней
- воспитатель - 42 календарных дней
- музыкальный руководитель - 42 календарных дней
- музыкальный руководитель спецгруппы – 56 календарных дней

-инструктор по физической культуре - 56 календарных дней  
Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.1.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.1.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (**Приложение № 10**).

4.1.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.1.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (**Приложение № 8**)

#### 4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников -3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу -2 календарных дня;

- заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

4.2.2. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за которым она начислена, путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств

Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего за отработанным месяцем.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок до 5 числа каждого месяца.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район (**Приложение № 2**), разработанного на основании постановления главы муниципального образования Славянский район от 15 февраля « О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 09 декабря 2008 года № 4924 « О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район», постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 29 января 2019г.№ 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Славянский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательной организации.

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех (шести) тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

5.1.7. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В **Приложении № 10** к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ - 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.1.9. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.10. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в **Приложении № 9**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.13. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;



- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.14. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.15. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.16. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы.

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.1.18. В соответствии с п.6.ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации средний дневной заработок для оплаты отпускных и выплат компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется за последние три календарных месяца, если это не ухудшает положение работника.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (**Приложения № 7**).

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.3. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере одного должностного оклада при наличии фонда экономии заработной платы.

6.1.4. Выплачивает материальную помощь в размере одного должностного оклада пенсионерам, выходящим на пенсию при наличии фонда экономии заработной платы.

6.1.5. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами в размере одного должностного оклада при наличии фонда экономии заработной платы.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма». Разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (**приложение № 11**)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021г № 467 н).

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами **(приложения № 4,6)**

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. **( приложение № 5)**

7.1.12. Обеспечить работникам при диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

достигшим возраста 40 лет и старше при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством право на освобождение от работы на один рабочий день (ст 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.13. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.15. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей.

7.1.16. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.

7.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.18. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране

труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Ежемесячно проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4.Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.2.5.Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.2.6.Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.2.7.Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.2.1.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.2.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).



8.2.5.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.2.8.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1.Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2.Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий

год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

**Изменения в коллективный договор  
муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального  
образования Славянский район на 2022-2025 год.**

Стороны коллективного договора: «Работодатель», в лице его представителя – заведующего муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район Ажиновой Натальи Леонидовны, и «Работник», в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район Евтушенко Нины Викторовны договорились:

1. Внести изменения в наименование учреждения на основании Постановления администрации муниципального образования Славянский район от 21.12.2023г № 5661 «О переименовании муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район в муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район»

2.Внести изменения в Коллективный договор муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район в раздел IV «Рабочее время и время отдыха»

4.1.14. Продолжительность отпуска педагогических работников, заместителей заведующей, руководителей структурных подразделений, регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»  
- старший воспитатель – 42 календарных дня.

3. На основании постановления администрации муниципального образования Славянский район от 27.12.2023г № 5792 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район 9 декабря 2008г № 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 автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район» и читать его в следующей редакции (изменения прилагаются)

Изменения распространяются на правоотношения возникшие с 01 января 2024года.

Изменения приняты на общем собрании трудового коллектива протокол № 1 от 09 февраля 2024г

Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Н.Л. Ажинова  
2024г

Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
Н.В. Евтушенко  
2024г



Приложение № 2  
к Коллективному договору  
на 2022-2025г  
Муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения детский сад №15  
г.Славянска-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянского района

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ГИК МАДОУ д/с № 15  
Н.В. Евтушенко  
« 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Н.Л. Ажинова  
« 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**детский сад № 15 города Славянска- на -Кубани**  
**муниципального образования Славянский район**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 города Славянск на Кубани муниципального образования Славянский район (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников, 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 давилые работы", "Кузнечно-прессовые и термические работы", "Механическая обработка металлов и других материалов", "Металлопокрытия и окраска", "Эмалирование", "Слесарные и слесарно-сборочные работы" (далее – Постановление № 45);

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 квалифи-

кационного 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 Особенности 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";

постановление главы муниципального образования Славянского района от 27.12.2023 г. № 5792 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципальных образований муниципального образования Славянский район»;

отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении управления администрации 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 МА-ДОУ д\с № 15 в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник МОУ и МУ, 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 четвертом и пятом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей)), освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 31, 4, 41 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, 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 МАДОУ д\с № 15 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 МАДОУ за счет средств бюджета муниципального образования Славянский район.

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

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАДОУ д\с № 15

1.4. Положение включает в себя :

общие положения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.5. Оплата труда работников МАДОУ д\с № 15 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 зара-



- ботной 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 размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Определение размеров заработной платы работника МАДОУ д\с № 15 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МАДОУ д\с № 15, 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 распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполняемых работ, сетевых показателей).

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

## 2. Основные 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 работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (приложение 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, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные 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 общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ отражены в приложении к настоящему Положению (**приложение № 1**);

- по отраслевым 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, 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 ( норма 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 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;
- за специфику работы.

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, старшая медицинская сестра , машинист по стирке белья 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 временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормативных, и условий 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. Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **приложением 19** к Положению.

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

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

3.8. 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 МАДОУ (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 месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МАДОУ.

#### 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 (**приложений № 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, спортивное звание, разряд, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МАДОУ за ученую степень, почетное звание, нагрудный знак (**приложений № 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.

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. Премияльные выплаты приведены в **приложении № 17** к Положению об оплате труда.

Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАДОУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАДОУ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

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 премии 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 МАДОУ 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 ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября) может быть выплачена работникам вне зависимости от занимаемой должности.

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается одновременно 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 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 МАДОУ 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 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 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

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

4.10. На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 21 июня 2022г № 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, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, младший воспитатель, дворник, уборщик служебных помещений.*

На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 21 июня 2022г № 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 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, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-*

*психолог, инструктор по физической культуре*

4.11. На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 21 июня 2022г № 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 «Рассвет», установлены доплаты отдельным категориям работникам МАДОУ д\с № 15 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 для перечня должностей: *старшая медицинская сестра, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.*

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

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 МБДОУ (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 среднюю заработную плату 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 руководителям учреждений 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 Управлением.

5.6. Руководителю учреждения 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).

5.7. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 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 МБДОУ 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.

## **6. Предоставление материальной помощи**

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения МАДОУ д\с № 15 работникам может быть выплачена материальная помощь (**приложение № 21** к Положению). 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.

6.3. 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.

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

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

## **7. Штатное расписание**

7.1. Штатное расписание формирует 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 решение 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 автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15

И.В. Гвтушенко  
« 09 » 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 15

Н.Л. Ажинова  
2024 г.



**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы** и квалификационные разряды по квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования.

**1. «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Оклад, ставка заработной платы (с 01.01.2024г)	квалификационный разряд работ
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
	дворник;	8121,00	1
	кастелянша;	8365,00	2
	кухонный рабочий;	8365,00	2
	машинист по стирке и ремонту спецодежды;	8365,00	2
	повар;	8616,00	3
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	8616,00	3
	уборщик служебных помещений;	8121,00	1

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Квалификационные уровни	Оклад, ставка заработной платы (с 01.01.2024г)	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;	8875,00 9142,00	4 5

**Приложение № 2**

к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15

Н.В. Евтушенко

« 07 » 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 15

Н. Л. Ажинова

« 07 » 2024 г.

**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) общепромышленных  
должностей руководителей, специалистов и служащих работников муниципаль-  
ных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образо-  
вания

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, ставка заработной платы (с 01.01.2024г)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	8365,00

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, ставка заработной платы (с 01.01.2024г)
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8703,00



**Приложение № 3**

к Положению об оплате  
труда работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МАДОУ д/с № 15

Н.В. Евтушенко

« 08 » 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 15

Н.Л. Ажинова

« 08 » 2024 г.



**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по занимаемым  
должностям работников муниципальных образовательных учреждений и муни-  
ципальных учреждений образования

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, ставка заработной платы (с 01.01.2024г)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9991,00

**2. Профессиональная квалификационная группа  
«Педагогические работники»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, ставка заработной платы (с 01.01.2024г)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12522,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	13649,00
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13775,00

**Приложение № 4**  
к Положению об оплате  
труда работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
И.В. Евтушенко  
« 09 » 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Н.Л. Ажинова  
« 09 » 2024 г.



**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по занимае-  
мым должностям медицинских работников муниципальных образовательных  
учреждений и муниципальных учреждений образования

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, ставка заработной платы (с 01.01.2024г)
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	10094,00

**Приложение № 5**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д/с № 15

Н.В. Евтушенко

«  » 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ д/с № 15

Е.Л. Ажинова

«  » 2024 г.



**Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

~~Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы должностей, не вошедших в квалификационные группы.~~

должность	Оклад, ставка заработной платы (с 01.01.2024г)
Контрактный управляющий	13464,00

**Приложение № 6**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МАДОУ д/с № 15

Н.В. Евтушенко

« 09/09/2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 15

Н.Л. Ажинова

2024



## ПОРЯДОК

### исчисления заработной платы педагогическим работникам

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам к Положению об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-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 (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

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

**Приложение № 7**

к Положению об оплате труда  
 работников муниципального  
 автономного дошкольного  
 образовательного учреждения  
 детский сад № 15  
 г.Славянск-на-Кубани  
 муниципального образования  
 Славянский район

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель ТК МАДОУ д/с № 15

И.В. Евтушенко

« 09 / 01 / 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
 Заведующий МАДОУ д/с № 15

Н.Л. Ажинова

« 09 / 01 / 2024 г.



**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ  
 почасовой оплаты труда педагогических работников**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ д/с № 15 применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, которое продолжалось не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками сверх объема, установленного им при тарификации;
- 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;

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

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 неделю), 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;
- выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалифи-

кационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, знака;

выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников, установленной приказом начальника Управления 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 образовательное учреждение, 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  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д/с № 15

И.В. Евтушенко

2024 г.

«»

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 15

Н.Л. Ажинова

2024 г.

«»**ПЕРЕЧЕНЬ**

**учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере 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 другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых. Общежития учреждений, предприятий и организаций жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками.	учителя-дефектологи учителя-логопеды логопеды музыкальные руководители старшие воспитатели воспитатели педагоги-психологи инструкторы по физкультуре директора (начальники, заведующие)  воспитатели

**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  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МАДОУ д/с № 15

И.В. Евтушенко

« 09 » 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ д/с № 15

Н.Л. Ажинова

« 09 » 2024 г.



## 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**

1. Педагогическим работникам в педагогический стаж 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 фильмотек 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 настоящего Порядка, засчитывается



время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

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 организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

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 выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

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

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

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  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
И.В. Евтушенко  
2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Н.Л. Ажинова  
2024 г.

### ПОРЯДОК проведения тарификации работников

1. Для определения размеров окладов (должностных окладов) педагогических, медицинских работников, работников культуры, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за выслугу лет в образовательных учреждениях и 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 образовательных учрежде-

ний и 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 образовательного учреждения и 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).

8. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления образования). 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 автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ТК МАДОУ д/с № 15

И.В. Евтушенко

« 09 » 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ д/с № 15

И.Л. Ажинова

« 09 » 2024 г.

**КРИТЕРИИ**

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

№ п/п	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 оплаты труда руководителей учреждений в рублях (далее – минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей МОУ, МУ
<b>I. Руководители муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Славянский район</b>		
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 оплате 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  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15

Н.В. Евтушенко

« 09 » 08 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ д/с № 15

Н.Л. Ажинова

« 09 » 08 2024 г.



### РАЗМЕР

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

№	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
1	За ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома)	0,30
2	За ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома)	0,20
3	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 имеющих на то оснований. Размер выплаты к окладу (должностному окладу) производить по самому значимому.

**Приложение № 13**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
Н.В. Евтушенко

« 09 » \_\_\_\_\_ 2024 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**  
Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Н.Л. Ажинова



« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

**В процентах от оклада ( должностного оклада), ставки заработной платы.**

№	Наименование выплаты	Размер выплаты
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 до 20 лет	15%
4	При выслуге лет от 20 лет	20%

**Приложение № 13**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
Н.В. Евтушенко  
« 09 » 2024



**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Е.Л. Ажинова  
2024 г.



### РАЗМЕР ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

В процентах от оклада ( должностного оклада), ставки заработной платы.

№	Наименование выплаты	Размер выплаты
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 до 20 лет	15%
4	При выслуге лет от 20 лет	20%

**Приложение № 14**

к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д/с № 15

И.В. Евтушенко



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 15

И.Л. Ажинова

2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**порядке установления выплат стимулирующего характера**  
**работникам МАДОУ д/с № 15**

**1. Общие положения**

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г № 273-ФЗ, Постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 27.12.2024г № 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»

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 (январь, сентябрь).



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

2.3. Денежный вес ( в рублях) каждого балла определяется путем 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, соответствия с утвержденными бланками не позднее 25 числа месяца заседания Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.10. Работника, 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 (январь, сентябрь) предоставляет протокол заседания для согласования руководителю и аналитическую справку 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 нарушение санитарно-эпидемиологического режима, трудовой дисциплины, неисполнение или несвоевременное исполнение распоряжений, при-

- казов, 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 должностных инструкций, прогула: 5% от общей суммы набранных баллов.

#### **4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности работников.**

##### 4.1. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности воспитателя:

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	БАЛЛЫ
<b>1. Организация и результативность методической работы педагогов.</b>	
1.1. Эффективность деятельности педагога по распространению педагогического опыта:	15 max
выступление на РМО	5
внесение опыта работы в банк данных муниципального уровня	5
участие педагога в семинарах КубГУ, УО МО Славянский район	5
1.2. Ведение и наполнение личного сайта или web- страницы, ( опыт работы, новости, фотоальбом) качественная подготовка материала для размещения на сайте и соц.сети ( ссылка активна)	5
1.3. Работа в качестве администратора по созданию контент-планов для страницы детского сада в соц. сетях. Подготовка и размещение постов и видеороликов на странице детского сада в соцсетях с информацией о деятельности ДОУ	5
1.4. Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, определяемых нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами:	20 max
краевой (победитель, призер, участник)	5
муниципальный (победитель)	5
муниципальный (призер, лауреат)	5
муниципальный (участник)	5
1.5. Работа в качестве наставника в течение педагогической практики студента с предоставлением отчетности	5
<b>2. Эффективность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей</b>	
2.1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе в результате применения здоровьесберегающих технологий Посещаемость составляет от 70 % до 100% ранний возраст от 65% до 100%	5
2.2. Развитие творческих способностей и результативность участия педагога с детьми в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях различного уровня, определяемых нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами:	15 max
краевой уровень	5
муниципальный (победитель)	5
муниципальный (призер, лауреат)	5
2.3. Ведение и результативность проектной, экспериментальной деятельности с воспитанниками с предоставлением отчетности:	10 max

- краткосрочный	5
- долгосрочный	5
<b>3.Инновационная деятельность</b>	
3.1.Результативность реализации технологий, методик, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа (разработка методических и практических материалов, в том числе авторских разработок)	10
3.2.Эффективная организация предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС и санитарным требованиям:	15 max
- присутствие в развивающей предметно-пространственной среде элементов «говорящей среды»	5
- создание предметно-пространственной среды на игровых участках, огородах, обеспечивающей реализацию образовательной деятельности	5
- оформление и пошив костюмов, элементов костюмов, атрибутов и декораций к праздникам и развлечениям, оформление интерьера группы и детского сада.	5
<b>4.Формирование социальных и коммуникативных компетенций</b>	
4.1. Информационно-просветительская работа с родителями в соцсетях и сообществах:	
- привлечение родителей к НОКО на сайте ДОУ, bus.gov.ru;	5
- составление фотоотчетов для родителей в родительских чатах ( не позднее 1-2 дней после мероприятия), пост-анонсов о праздничных мероприятиях;	5
- разработка электронных рекомендаций родителям по развитию детей ( скрин –шоты рассылки, не менее 3 тем)	5
4.2. Привлечение родителей к оформлению образовательной среды:	
- изготовление пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности,	5
- привлечение родителей к благоустройству игровых участков и территории ДОУ, участие родителей в конкурсах.	5
<b>5.Общественная деятельность</b>	
- участие в общественной жизни ДОУ ( субботники, спартакиады), торжественные мероприятия, ремонтные работы в течение года, и др)	10 max
- работа в составе комиссий: по распределению выплат стимулирующего характера, аттестационной комиссии, охране труда, работа в профсоюзе, работа в качестве секретаря педагогического совета общего собрания работников	5
5.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины, участие в опросах, мониторингах, организуемых МО Славянский район и вышестоящими организациями	5
5.2. Выполнение разовых поручений руководителя, не входящих в круг должностных обязанностей. Проявление творческой активности в подготовке к праздничным мероприятиям, выступлениям	5
<b>ОБЩИЙ БАЛ</b>	<b>150</b>

**4.2. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности музыкального руководителя.**

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	БАЛЛЫ
<b>1.Организация и результативность методической работы педагогов.</b>	
1.1.Эффективность деятельности педагога по распространению педагогического опыта:	15 max
выступление на РМО	5
внесение опыта работы в банк данных муниципального уровня	5
участие педагога в семинарах КубГУ, УО МО Славянский район	5
1.2.Ведение и наполнение личного сайта или web- страницы, ( опыт работы, новости, фотоальбом) качественная подготовка материала для размещения на сайте и	5

соц.сети ( ссылка активна)	
1.3.Организация тематических выставок по музыкальному воспитанию, актуальность и своевременность размещения информации, соответствие требований к оформлению музыкального зала.	5
1.4.Составление фотоотчетов (не позднее 1-2 дней после мероприятия), пост-анонсов о праздничных мероприятиях для соцсетей.	5
1.5.Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, определяемых нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами:	20 max
краевой (победитель, призер, участник)	5
муниципальный (победитель)	5
муниципальный (призер, лауреат)	5
муниципальный (участник)	5
1.6.Содержание костюмерной комнаты в соответствии с ФГОС и санитарно-гигиеническими требованиями и требованиями безопасности; изготовление и хранение костюмов, пособий, атрибутов, декораций.	5
<b>2.Эффективность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей</b>	
2.1. Развитие творческих способностей и результативность участия педагога с детьми в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях различного уровня, определяемых нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами:	15 max
краевой уровень	5
муниципальный (победитель)	5
муниципальный (призер, лауреат)	5
2.2. Ведение и результативность проектной, экспериментальной деятельности с воспитанниками с предоставлением отчетности:	10 max
- краткосрочный	5
- долгосрочный	5
<b>3.Инновационная деятельность</b>	
3.1.Результативность реализации технологий, методик, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа (разработка методических и практических материалов, в том числе авторских разработок)	10
3.2.Эффективная организация предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС и санитарным требованиям:	
- создание предметно-пространственной среды , способствующей музыкальному развитию и эмоциональному благополучию детей	5
- использование в работе с детьми ИКТ на музыкальных занятиях ( дидактических игр, развивающих и обучающих слайд-фильмов)	5
<b>4.Формирование социальных и коммуникативных компетенций</b>	
4.1. Информационно-просветительская работа с родителями в соцсетях и сообществах:	
- составление фотоотчетов для родителей в родительских чатах ( не позднее 1-2 дней после мероприятия), пост-анонсов о праздничных мероприятиях;	5
- разработка электронных рекомендаций родителям по музыкальному развитию детей ( скрин – шоты рассылки, не менее 3 тем)	5
4.2. Привлечение родителей к оформлению образовательной среды:	
- изготовление пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности,	5
- привлечение родителей к благоустройству игровых участков и территории ДОУ	5
4.3. Участие родителей в конкурсах, образовательных проектах	5
4.4.Организация совместных досугов и мероприятий за рамками годового плана.	5

<b>5.Общественная деятельность</b>	10
- участие в общественной жизни ДООУ ( субботники, спартакиады), торжественные мероприятия, ремонтные работы в течение года, и др)	max
- работа в составе комиссий: по распределению выплат стимулирующего характера, аттестационной комиссии, охране труда, работа в профсоюзе, работа в качестве секретаря педагогического совета общего собрания работников	5
5.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины, участие в опросах, мониторингах, организуемых МО Славянский район и вышестоящими организациями	5
5.2. Выполнение разовых поручений руководителя, не входящих в круг должностных обязанностей	5
<b>ОБЩИЙ БАЛ</b>	<b>150</b>

#### 4.3. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности **старшего воспитателя**

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	БАЛЛЫ
<b>1.Организация и результативность методической работы педагогов.</b>	
1.1.Эффективность деятельности педагога по распространению педагогического опыта:	15
выступление на РМО	max
внесение опыта работы в банк данных муниципального уровня	5
участие педагога в семинарах КубГУ, УО МО Славянский район	5
1.2. Разработка и внедрение программы Развития ДООУ и реализация ФОП к условиям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	5
1.3.Ведение и наполнение сайта ДООУ или web- страницы, ( опыт работы, новости, фотоальбом) качественная и своевременная подготовка материалов для размещения на сайте и соц.сети ( ссылка активна)	10
1.4.Организация и взаимодействие с другими ДООУ и образовательными учреждениями.	5
1.5.Реализация программ дополнительного образования на базе ДООУ	5
1.6.Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, определяемых нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами:	20
краевой (победитель, призер, участник)	max
муниципальный (победитель, призер)	10
муниципальный ( лауреат, участник )	5
1.7.Своевременная аттестация педагогических работников.	5
<b>2.Эффективность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей</b>	
2.1. Развитие творческих способностей и результативность участия педагога с детьми в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества различного уровня, определяемых нормативными документами ( приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами:	15
краевой уровень	max
муниципальный ( победитель)	5
муниципальный ( призер, лауреат)	5
2.2. Ведение и результативность проектной, экспериментальной деятельности с воспитанниками с предоставлением отчетности:	10
- краткосрочный	max
- долгосрочный	5
	5
<b>3.Инновационная деятельность</b>	

3.1.Результативность реализации технологий, методик, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа (разработка методических и практических материалов, в том числе авторских разработок)	10
3.2.Эффективная организация предметно-пространственной среды в ДОУ , в соответствии с ФГОС и санитарным требованиям:	10
<b>4.Формирование социальных и коммуникативных компетенций</b>	
4.1. Информационно-просветительская работа с родителями в соцсетях и сообществах: - составление фотоотчетов для родителей в родительских чатах ( не позднее 1-2 дней поле мероприятия), пост-анонсов о праздничных мероприятиях; - разработка электронных рекомендаций родителям ( скрин –шоты рассылки, не менее 3 тем)	5 5
4.2.Организация совместных досугов и мероприятий ( детей и родителей) в рамках годового плана.	5
<b>5.Общественная деятельность</b>	10
- участие в общественной жизни ДОУ ( субботники, спартакиады), торжественные мероприятия, ремонтные работы в течение года, и др)	max
- работа в составе комиссий: по распределению выплат стимулирующего характера, аттестационной комиссии, охране труда, работа в профсоюзе, работа в качестве секретаря педагогического совета общего собрания работников	5
5.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины, участие в опросах, мониторингах, организуемых МО Славянский район и вышестоящими организациями	5
5.2. Выполнение разовых поручений руководителя, не входящих в круг должностных обязанностей	5
<b>ОБЩИЙ БАЛ</b>	<b>150</b>

**4.4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре.**

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	БАЛЛЫ
<b>1.Организация и результативность методической работы педагогов.</b>	
1.1.Эффективность деятельности педагога по распространению педагогического опыта: выступление на РМО внесение опыта работы в банк данных муниципального уровня участие педагога в семинарах КубГУ, УО МО Славянский район	15 max 5 5 5
1.2.Формирование личного банка тематических дидактических, наглядных материалов, сценариев мероприятий, (электронная папка) с указанием времени и места применения, фото и видеоматериалов и т.д.	5
1.3.Составление фотоотчетов (не позднее 1-2 дней после мероприятия), пост-анонсов о проведении спортивных мероприятий, для соцсетей.	5
1.4.Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, определяемых нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами: краевой (победитель, призер, участник) муниципальный (победитель, призер) муниципальный (лауреат, участник)	20 max 10 5 5
1.5.Реализация современных подходов к организации предметно-пространственной развивающей среды (спортивный зал, спортивная площадка)	5
1.6.Своевременное и качественное оформление документации (календарные планы, отчеты)	5

<b>2.Эффективность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей</b>		
2.1. Развитие творческих способностей и результативность участия педагога с детьми в конкурсах, спортивных мероприятиях различного уровня, определяемых нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами:	15 max	
краевой уровень	5	
муниципальный (победитель)	5	
муниципальный (призер, лауреат)	5	
2.2.Индивидуальная работа с детьми в период адаптации к ДОУ	5	
2.3. Ведение и результативность проектной, экспериментальной деятельности с воспитанниками с предоставлением отчетности:	10 max	
- краткосрочный	5	
- долгосрочный	5	
<b>3.Инновационная деятельность</b>		
3.1.Результативность реализации технологий, методик, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа (разработка методических и практических материалов, в том числе авторских разработок)	10	
3.2.Эффективная организация предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС и санитарным требованиям:		
- создание предметно-пространственной среды, способствующей физическому развитию и эмоциональному благополучию детей	5	
- использование в работе с детьми ИКТ на физкультурных занятиях (дидактических игр, развивающих и обучающих слайд-фильмов)	5	
<b>4.Формирование социальных и коммуникативных компетенций</b>		
4.1. Информационно-просветительская работа с родителями в соцсетях и сообществах:		
- составление фотоотчетов для родителей в родительских чатах ( не позднее 1-2 дней после мероприятия), пост-анонсов о спортивных мероприятиях;	5	
- разработка электронных рекомендаций родителям по физическому развитию детей ( скрин – шоты рассылки, не менее 3 тем)	5	
4.2. Привлечение родителей к оформлению образовательной среды:		
- изготовление пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности	5	
4.3. Участие родителей в конкурсах, спортивных проектах	5	
4.4.Организация спортивных досугов и мероприятий в рамках годового плана.	5	
<b>5.Общественная деятельность</b>		
- участие в общественной жизни ДОУ ( субботники, спартакиады), торжественные мероприятия, ремонтные работы в течение года, и др)	10 max	
- работа в составе комиссий: по распределению выплат стимулирующего характера, аттестационной комиссии, охране труда, работа в профсоюзе, работа в качестве секретаря педагогического совета общего собрания работников	5	
5.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины, участие в опросах, мониторингах, организуемых МО Славянский район и вышестоящими организациями	5	
5.2. Выполнение разовых поручений руководителя, не входящих в круг должностных обязанностей	5	
<b>ОБЩИЙ БАЛ</b>	<b>150</b>	

**4.5. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности учителя-логопеда (дефектолога)**

<b>ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>
---------------------------------------	--------------

<b>1. Организация и результативность методической работы педагогов.</b>		
1.1. Эффективность деятельности педагога по распространению педагогического опыта:		15 max
выступление на РМО		5
внесение опыта работы в банк данных муниципального уровня		5
участие педагога в семинарах КубГУ, УО МО Славянский район		5
1.2. Продуктивное участие в реализации системы методической работы ДОУ: ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов.		5
1.3. Ведение и наполнение личного сайта или web- страницы, (опыт работы, новости, фотоальбом) качественная подготовка материала для размещения на сайте и соц.сети (ссылка активна)		5
1.4. Участие в разработке и реализации плана мероприятий, направленных на профилактику речевых расстройств у детей		5
1.5. Оформление и ведение индивидуальных тетрадей воспитанников		5
1.6. Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, определяемых нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами:		20 max
краевой (победитель, призер, участник)		10
муниципальный (победитель; призер)		5
муниципальный (лауреат, участник)		5
<b>2. Эффективность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей</b>		
2.1. Развитие творческих способностей и результативность участия педагога с детьми в конкурсах, выставках, мероприятиях различного уровня, определяемых нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами:		15 max
краевой уровень		5
муниципальный (победитель)		5
муниципальный (призер, лауреат)		5
2.2. Ведение и результативность проектной, экспериментальной деятельности с воспитанниками с предоставлением отчетности:		10 max
- краткосрочный		5
- долгосрочный		5
<b>3. Инновационная деятельность</b>		
3.1. Результативность реализации технологий, методик, направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа (разработка методических и практических материалов, в том числе авторских разработок)		10
3.2. Эффективная организация предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС и санитарным требованиям:		
- создание предметно-пространственной среды, способствующей речевому развитию и эмоциональному благополучию детей		5
- использование в работе с детьми ИКТ на логопедических занятиях (дидактических игр, развивающих и обучающих слайд-фильмов)		5
<b>4. Формирование социальных и коммуникативных компетенций</b>		
4.1. Информационно-просветительская работа с родителями в соцсетях и сообществах:		
- составление фотоотчетов для родителей в родительских чатах (не позднее 1-2 дней после мероприятия)		5



- разработка электронных рекомендаций родителям по речевому развитию детей (скрин –шоты рассылки, не менее 3 тем)	5
4.2. Привлечение родителей к оформлению образовательной среды: - изготовление пособий, атрибутов, раздаточного материала для ведения образовательной деятельности	5
4.3. Работа с родителями не посещающих детей ДОУ ( консультационный пункт)	10
4.4. Индивидуальная работа с детьми в период адаптации в ДОУ	5
<b>5.Общественная деятельность</b>	10
- участие в общественной жизни ДОУ ( субботники, спартакиады), торжественные мероприятия, ремонтные работы в течение года, и др)	max
- работа в составе комиссий: по распределению выплат стимулирующего характера, аттестационной комиссии, охране труда, работа в профсоюзе, работа в качестве секретаря педагогического совета общего собрания работников	5
5.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины, участие в опросах, мониторингах, организуемых МО Славянский район и вышестоящими организациями	5
5.2. Выполнение разовых поручений руководителя, не входящих в круг должностных обязанностей	5
<b>ОБЩИЙ БАЛ</b>	<b>150</b>

#### 4.6. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога.

ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	БАЛЛЫ
<b>1.Организация и результативность методической работы педагогов.</b>	
1.1.Эффективность деятельности педагога по распространению педагогического опыта:	15
выступление на РМО	max
внесение опыта работы в банк данных муниципального уровня	5
участие педагога в семинарах КубГУ, УО МО Славянский район	5
1.2.Формирование личного банка тематических дидактических, наглядных материалов, сценариев мероприятий, ( электронная папка) с указанием времени и места применения, фото и видеоматериалов и т.д.	5
1.3.Ведение и наполнение личного сайта или web- страницы, ( опыт работы, новости, фотоальбом) качественная подготовка материала для размещения на сайте и соц.сети ( ссылка активна)	5
1.4.Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического и психологического сопровождения воспитанников из группы риска	5
1.5.Проведение специальных обучающих занятий, тренингов для педагогов по использованию стиля воспитательных воздействий	5
1.6.Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, определяемых нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами:	20
краевой (победитель, призер, участник)	max
муниципальный ( победитель, призер)	10
муниципальный ( лауреат, участник)	5
	5
<b>2.Эффективность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей</b>	
2.1. Развитие творческих способностей и результативность участия педагога с детьми в конкурсах, выставках, мероприятиях различного уровня, определяемых	15
	max

нормативными документами (приказами) УО МО Славянский район и вышестоящими органами: краевой уровень	5
муниципальный (победитель)	5
муниципальный (призер, лауреат)	5
2.2. Ведение и результативность проектной, экспериментальной деятельности с воспитанниками с предоставлением отчетности:	10 max
- краткосрочный	5
- долгосрочный	5
<b>3.Инновационная деятельность</b>	
3.1.Результативность реализации технологий, методик, направленных на развитие ДООУ, повышение его авторитета, имиджа (разработка методических и практических материалов, в том числе авторских разработок)	10
3.2.Эффективная организация предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС и санитарным требованиям:	
- создание предметно-пространственной среды , способствующей психологическому развитию и эмоциональному благополучию детей	5
- использование в работе с детьми ИКТ на занятиях ( дидактических игр, развивающих и обучающих слайд-фильмов)	5
<b>4.Формирование социальных и коммуникативных компетенций</b>	
4.1. Информационно-просветительская работа с родителями в соцсетях и сообществах:	
- составление фотоотчетов для родителей в родительских чатах ( не позднее 1-2 дней после мероприятия), пост-анонсов о мероприятиях;	5
- разработка электронных рекомендаций родителям по эмоциональному развитию детей ( скрин –шоты рассылки, не менее 3 тем)	5
4.2. Индивидуальная работа с детьми в период адаптации в ДООУ	5
4.3. Работа с родителями не посещающих детей ДООУ ( консультационный пункт)	5
4.4.Сопровождение ребенка с ОВЗ	10
<b>5.Общественная деятельность</b>	10 max
- участие в общественной жизни ДООУ ( субботники, спартакиады), торжественные мероприятия, ремонтные работы в течение года, и др)	5
- работа в составе комиссий: по распределению выплат стимулирующего характера, аттестационной комиссии, охране труда, работа в профсоюзе, работа в качестве секретаря педагогического совета общего собрания работников	5
5.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины, участие в опросах, мониторингах, организуемых МО Славянский район и вышестоящими организациями	5
5.2. Выполнение разовых поручений руководителя, не входящих в круг должностных обязанностей	5
<b>ОБЩИЙ БАЛ</b>	<b>150</b>

4.7. Показатели эффективности профессиональной деятельности **повара.**

Критерии оценки деятельности	баллы
1.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	10
2.Работа с поставщиками продуктов ( приемо-разгрузочные работы с продуктами)	10
3.Ответственное отношение к сохранению имущества и инвентаря	10
4.Активное участие в общественных мероприятиях ДООУ ( субботники, ген.уборка, проведение косметического ремонта в течение года)	10
<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>

**Приложение № 15**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
Н.В. Евлушенко

« 09/05 » 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Н.Л. Ажинова

« 09/05 » 2024 г.



**Размер повышающих коэффициентов  
к окладу (должностному окладу) за наличие  
квалификационной категории**

№	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент
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 № 16**

к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
И.В. Ефтушенко  
« 02 » 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Н.И. Ажинова  
« 02 » 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
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного 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 дополни-

	тельной 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 № 17**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
Н.В. Евтушенко  
«  2024 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**  
Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Н.Л. Ажинова  
«  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, развития 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 являются обязательным 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.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.

1.7. 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 МАДОУ д\с №15 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 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.

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:

- поощрение 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 оклад), 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). Мак-

симальным 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 6 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.

Премииальные 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  
 автономного дошкольного  
 образовательного учреждения  
 детский сад № 15  
 г.Славянск-на-Кубани  
 муниципального образования  
 Славянский район

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МАДОУ д/с № 15

Н.В. Евтушенко

« 08 » 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ д/с № 15

Н.Д. Ажинова

« 08 » 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 МАДОУ д\с № 15
Старшая медицинская сестра	4 %	
Повар	4 %	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4 %	

**Приложение № 19**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
Н.В. Евтушенко  
« 02 » 02 2024 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**  
Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Г.И. Ажинова  
« 02 » 02 2024 г.



**ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ**

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу)

№	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных учреждениях и муниципальных учреждениях образования муниципального образования Славянский район	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000,00 руб

**Приложение № 20**  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
И.В. Гатушенко  
« 08 » 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Н.Л. Ажинова  
« 08 » 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 автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-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, замещающие должности: воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель – дефектолог, старший воспитатель 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 ребенком до достижения им возраста трех лет;

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем 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 неиспользованная 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  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад № 15  
г.Славянск-на-Кубани  
муниципального образования  
Славянский район

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
Н.В. Евлушенко  
« 09 » 06 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МАДОУ д/с № 15  
Н.Л. Ажинова  
« 09 » 06 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о предоставлении материальной помощи работникам образовательного учреждения и её размеры.**

**1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящее Положение о предоставлении материальной помощи работникам МАДОУ д/с № 15 (далее по тексту - «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. Полоежные 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 значимости, заботу образовательного учреждения о сотрудниках, формирование лояльности и приверженности работников, заинтересованности в целях деятельности образовательного учреждения, создание условий для качественного использования 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 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 образовательной организации и утверждается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены в следующих случаях:

- изменением финансового положения учреждения;
- инициатива администрации учреждения.

1.10. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.11. В настоящем Положении по 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

рублей ( 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 тили родителям) по их заявлению при предоставлении копий документов, подтверждающих родственные связи ( свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т.д.)

3.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения, исходя их 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, срока 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 основании издается приказ.

4.3.Принятое решение об оказании материальной помощи оформляется приказом руководителя образовательной организации.

#### **5.Заключительные Положения.**

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

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

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



## Выписка из протокола № 1

### Общего собрания трудового коллектива МАДОУ д\с № 15

09.02.2024г

Всего сотрудников : 45 человек

Присутствовало: 41 человек

Председатель ПК: Евтушенко Нина Викторовна

Секретарь: Ващенко Юлия Сергеевна

#### Повестка дня

1. Внести изменения в наименование учреждения на основании Постановления администрации муниципального образования Славянский район от 21.12.2023г № 5661 «О переименовании муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район в муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район»
- 2.О внесении изменений в Коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район в раздел IV «Рабочее время и время отдыха»
- 3.О принятии приложение № 2 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономно дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район» в новой редакции.

#### СЛУШАЛИ:

1. По первому вопросу слушали заведующего муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район - Ажинову Наталью Леонидовну, которая информировала сотрудников о том, что необходимо внести изменение в наименование учреждения на основании Постановления администрации муниципального образования Славянский район от 21.12.2023г № 5661 «О переименовании муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район в муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район»
2. По второму вопросу слушали заведующего муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район - Ажинову Наталью Леонидовну, которая информировала сотрудников о том, что необходимо внести изменение в Коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район в раздел IV «Рабочее время и время отдыха».
3. По третьему вопросу слушали заведующего муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район - Ажинову Наталью Леонидовну, которая информировала сотрудников о том, что на основании постановления администрации

муниципального образования Славянский район от 27 декабря 2023г № 579 «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 принять приложение № 2 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономно дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район» в новой редакции

**ПОСТАНОВИЛИ:**

1. Внести изменения в наименование учреждения на основании Постановления администрации муниципального образования Славянский район от 21.12.2023г № 5661 «О переименовании муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район в муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район»

2.Внести изменения в Коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район в раздел IV «Рабочее время и время отдыха».

3.Принять приложение № 2 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономно дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район» в новой редакции.

Изменения к коллективному договору, приложение № 2 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 15 г.Славянск-на-Кубани муниципального образования Славянский район» распространяются на правоотношения возникшие с 01 января 2024года.

Результаты голосования «единогласно»

Председатель собрания \_\_\_\_\_

Н.В. Евтушенко

Секретарь \_\_\_\_\_

*В.С. Ващенко*

В.С. Ващенко



Пропито 63 (смп)  
Пронумеровано 63 (смп)

Председатель ПК МАДОУ д/с № 15  
Н.В. Евтушенко  
Н.Л. Ажипова



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

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

Дата 09.02.2022 № 90 от 06.09.2022

Подпись  
И.И. Шевченко