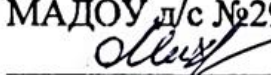


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАДОУ д/с №29 «Фантазия»
 Н.И. Михайлова

«16» апреля 2024

МП

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ д/с № 29 «Фантазия»
Ж.Е. Сорокина



2024

МП

Дополнительное соглашение к коллективному договору

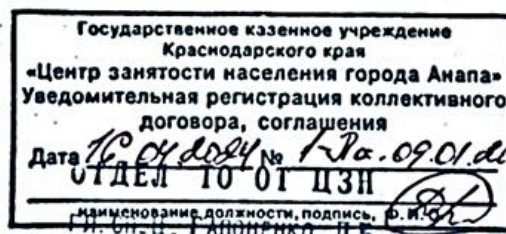
муниципального бюджетное дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 29 «Фантазия»
муниципального образования город-курорт Анапа

принятому на собрании трудового коллектива, протокол № 5 от 10.01.2023 года, уведомительная регистрация коллективного договора № 1-п от 09.01. 2023 года.

Общим собранием трудового коллектива протокол № 2 от 15 марта 2024 года, руководствуясь постановлением администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 14 марта 2024 года № 464 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа» решили:

1. Внести дополнения и изменения в коллективный договор работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 29 «Фантазия» муниципального образования город-курорт Анапа в приложение № 2 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 29 «Фантазия» муниципального образования город-курорт Анапа», изложить в новой редакции.

2. Дополнительное соглашение вступает в силу с 1 января 2024 года.



Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 29 «Фантазия»
муниципального образования город-курорт Анапа

Выписка из протокола
общего собрания трудового коллектива

15.03.2024

№ 2

Председатель – Сорокина Жанна Евгеньевна
Секретарь – Емелина Ирина Александровна
Присутствовали 36 человек

Повестка дня:

1. О внесении дополнений и изменений в коллективный договор работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 29 «Фантазия» муниципального образования город-курорт Анапа в приложение № 2 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 29 «Фантазия» муниципального образования город-курорт Анапа», изложить в новой редакции.

Проголосовали:

"За" - 36;

"Против" - нет;

"Воздержался" - нет.



Решили:

1. Внести дополнения и изменения в коллективный договор работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 29 «Фантазия» муниципального образования город-курорт Анапа в приложение № 2 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 29 «Фантазия» муниципального образования город-курорт Анапа», изложить в новой редакции.

Председатель
Секретарь



Ж.Е. Сорокина
И.А.Емелина

<p>СОГЛАСОВАНО: Председатель профкома</p> <p> /Н.И. Михайлова/</p> <p>«16» апреля 2024 г. М.П.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Заведующий МАДОУ д/с № 29 «Фантазия»</p> <p> /Ж.Е. Сорокина/</p> <p>«16» апреля 2024 г. М.П.</p>
---	--

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 «Фантазия» муниципального образования город-курорт Анапа

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 «Фантазия» муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Положение) разработано в целях сохранения кадрового потенциала, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 «Фантазия» на основании следующих нормативных правовых актов:

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 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);

постановление Минтруда РФ от 05.03.2004 N 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: "Производство алкогольной и безалкогольной продукции"; "Хлебопекарно-макаронное производство"; "Кондитерское производство"; "Крахмалопаточное производство"; "Производство сахара"; "Производство пищевых концентратов"; "Табачно-махорочное и ферментационное производства"; "Эфиромасличное производство"; "Производство чая"; "Парфюмерно-косметическое производство"; "Масложировое производство"; "Добыча и производство поваренной соли"; "Добыча и переработка солодкового корня"; "Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства"; "Торговля и общественное питание"; "Производство консервов" (далее – Постановление № 30);

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);

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 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 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей

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

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

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

приказ Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования» (далее – Приказ № 373);

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

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

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

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

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

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 29 «Фантазия» муниципального образования город-курорт Анапа – муниципальное образовательное учреждение, находящееся в ведении управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа (далее соответственно – МАДОУ д/с № 29 «Фантазия», МАДОУ, учреждение, управление образования);

работник МАДОУ – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МАДОУ д/с № 29 «Фантазия» в соответствии с ТК РФ;

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

специалист – работник МАДОУ (за исключением работников МАДОУ указанных в абзацах четвертом и седьмом 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, в разделе «Должности специалистов» Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, Приказа № 126н, Приказа № 547н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МАДОУ 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. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МАДОУ за счет средств бюджета Краснодарского края, бюджета муниципального образования город-курорт Анапа.

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

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников МАДОУ;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МАДОУ устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6. Условия оплаты труда работника МАДОУ, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками МАДОУ рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

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

Оплата труда работников МАДОУ, 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 МАДОУ зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

1.9. Положение МАДОУ разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа, и действующего законодательства в сфере труда.

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

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

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МАДОУ не уменьшается.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МАДОУ в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края, бюджета муниципального образования город-курорт Анапа и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда МАДОУ за счет средств бюджета Краснодарского края, бюджета муниципального образования город-курорт Анапа устанавливается приказом управления образования.

2. Основные условия оплаты труда

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

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

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

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

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников МОО» настоящего Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной

группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ д/с № 29 «Фантазия» применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Приказом № 248н:

Квалификационный уровень	размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
1	2
отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
2 квалификационный разряд – кухонный рабочий, дворник, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений	8 365
квалификационный разряд - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 616
отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
4 квалификационный разряд - повар	8 875

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 559н и Приказом № 761н:

Квалификационный уровень	размеры окладов (должностных окладов), ставок зароботной платы, руб.
1	2
отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень - делопроизводитель	8 365
отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
1 квалификационный уровень – инспектор по кадрам	8 616
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 961
2 квалификационный уровень – заведующий хозяйством	8 703
отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
1 квалификационный уровень – специалист по охране труда, экономист	8 875
2 квалификационный уровень – технолог по организации питания	8 964

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

Квалификационный уровень	размеры окладов (должностных окладов), ставок зароботной платы, руб.
1	2
отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – помощник воспитателя	8 616
Отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	12 522
2 квалификационный уровень – педагог дополнительного образования	13 524
3 квалификационный уровень – воспитатель, воспитатель логопедической группы, педагог-психолог,	13 649
4 квалификационный уровень – старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тьютор	13 775

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

Квалификационный уровень	размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
1	2
специалист по закупкам	8 875

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

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

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим 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 МАДОУ 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.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАДОУ устанавливается в соответствии с [приложением 1.1](#) к настоящему Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников МАДОУ устанавливаются в соответствии с [приложением 1.2](#) к настоящему Положению.

2.12. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **приложении 2** к настоящему Положению.

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам МАДОУ 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 3** к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МАДОУ д/с № 29 «Фантазия», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

3.2. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью МАДОУ.

3.3. Выплаты работникам МАДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Приложение № 4 п.1 и п.2.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

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

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

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

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

Размеры и условия доплат работникам МАДОУ за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах).

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Приложение № 4 п.3).

3.4.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ (Приложение № 4 п.4).

3.4.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ (Приложение № 4 п.5).

3.4.5. За работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

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

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

превышение списочной наполняемости обучающихся в группах дошкольных образовательных организаций, предусмотренных Приказом № 373 по состоянию на 1 января соответствующего года;

осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит воспитанник с ограниченными возможностями здоровья.

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

3.6. Выплаты за специфику работы работникам в МАДОУ устанавливаются к ставке заработной платы в соответствии с приложением № 4 п.6 к настоящему Положению.

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

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

за осуществление иных дополнительных видов работ.

3.8. В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными

характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемые педагогическими работниками МАДОУ с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

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

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

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

локальными нормативными актами учреждения – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня воспитанников, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

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

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников МАДОУ.

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МАДОУ пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.12. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в

проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам МАДОУ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру 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 (Приложение № 5 п.6):

- выплаты за высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения (Приложение № 5 п.6.1);

- 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 (Приложение № 5 п.6.2);

- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) (Приложение № 5 п.6.3);

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы (Приложение № 5 п.6.4).

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 МАДОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы учреждения, с учетом приложений 2 и 3 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, педагогической нагрузки) Приложение № 5 п.4:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5% (Приложение № 5 п.4.1);

- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10% (Приложение № 5 п.4.2);
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15% (Приложение № 5 п.4.3);
- при выслуге лет от 20 лет и более – 20% (Приложение № 5 п.4.4).

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

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории (Приложение № 5 п.1.1);

0,15 – при наличии первой квалификационной категории (Приложение № 5 п.1.2);

0,10 – при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» (Приложение № 5 п.1.3).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей (старших воспитателей).

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание (Приложение № 5 п.3):

- 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома) (Приложение № 5 п.3.1);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома) (Приложение № 5 п.3.2);

0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный» (Приложение № 5 п.3.3).

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке (Приложение № 5 п.2).

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать

уровень профессиональной подготовленности работника МАДОУ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно (Приложение № 5 п.5) и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников учреждения за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МАДОУ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7. Премияльные выплаты:

- по итогам работы: за месяц, квартал, год (Приложение № 6 п.1);
- за выполнение особо важных и срочных работ (Приложение № 6 п.2);
- к отраслевому профессиональному и государственным праздникам, знаменательным датам (Приложение № 6 п.3).

При премировании учитывается:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью 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 (Приложение № 6 п.1). Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МАДОУ в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.7.2. 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. (Приложение № 6 п.5)

4.1.7.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ (Приложение № 6 п.2).

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

4.1.7.4. Премия к отраслевому профессиональному празднику, государственным праздникам и знаменательным датам может быть выплачена работникам МАДОУ вне зависимости от занимаемой должности (Приложение № 6 п.3).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

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

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

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

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения; других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 настоящего Положения, не

образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

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

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

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

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

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

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

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

остальных работников МАДОУ, занятых в структурных подразделениях – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Дополнительные выплаты.

4.10.1. Дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается для категорий работников, перечень которых определен приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 30.01.2012г. № 299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными

образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений». Размер дополнительной выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений составляет 3000 рублей в месяц.

Условиями осуществления дополнительной выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений являются:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном дошкольном образовательном учреждении по должности или профессии, указанной в Приложении № 1;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата, указанная в настоящем пункте, устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата, указанная в настоящем пункте, устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в Приложении № 1, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты, указанной в настоящем пункте.

Выплата, указанная в настоящем пункте, осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.10.2. Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливается для категорий работников, перечень которых определен подпунктом 1.3 пункта 1 раздела III Методики Закона Краснодарского края от 3 марта 2010 года N 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Размер доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений составляет 3 000 рублей в месяц.

Условиями осуществления доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений являются:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном дошкольном образовательном учреждении, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии, указанной в **подпункте 1.3 пункта 1 раздела III Методики**;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата, указанная в настоящем пункте, устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата, указанная в настоящем пункте, устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), указанных в **подпункте 1.3 пункта 1 раздела III** Методики, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления указанной выплаты.

Выплата, указанная в настоящем пункте, осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Споры, возникающие между работниками и МОО, расположенными на территории муниципального образования город-курорт Анапа, решаются ими с участием первичной профсоюзной организации путем проведения переговоров с оформлением протоколов или иных документов. При не достижении согласия споры решаются в судебном порядке.

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

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

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

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается управлением образования в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости МАДОУ. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 9 к настоящему Положению.

5.2.3. Порядок отнесения МАДОУ по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом управления образования.

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

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

5.3. С учетом условий труда руководителю МАДОУ могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МАДОУ (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера 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, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

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

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

5.5. По решению управления образования заведующему учреждению могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры

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

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

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

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется управлением образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителю учреждения по решению управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МАДОУ в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МАДОУ, установленными управлением образования.

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

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

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

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя,

предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего МАДОУ.

6. Другие вопросы оплаты труда

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

руководителя учреждения – приказом управления образования;

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

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

руководителя учреждения – управление образования;

работников МАДОУ (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения (Приложение № 7).

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

Из фонда оплаты труда МАДОУ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МАДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МАДОУ не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником МАДОУ в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

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

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МАДОУ по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МАДОУ руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения и согласовывается с управлением образования.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения и согласовывается с управлением образования.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МАДОУ, сформированным в соответствии с его Уставом.

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

6.4. Численный состав работников МАДОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования.

6.5. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений управление образования вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

по определению штатной численности работников МАДОУ (типовые штаты);

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

7. Приказами управления образования утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

основному персоналу (педагогические работники);

административно-управленческому персоналу МАДОУ;

учебно-вспомогательному персоналу МАДОУ;

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

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам
муниципальных образовательных организаций
муниципального образования город-курорт Анапа

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам МАДОУ д/с № 29 «Фантазия».

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения (далее – Положение), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой муниципальной образовательной организации (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 педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов на предмет.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников МАДОУ, осуществляющих образовательную деятельность в течение года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Заведующий МАДОУ
д/с № 29 «Фантазия»



Ж.Е. Сорокина

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников
муниципальных образовательных организаций
муниципального образования город-курорт Анапа

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждения, привлекаемых для педагогической работы в МАДОУ.

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

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

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы.

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

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

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

Заведующий МАДОУ
д/с № 29 «Фантазия»



Ж.Е. Сорокина

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ, В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций 1	Наименование должностей 2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основной безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств в работе на сельскохозяйственных машинах, в работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и.

	<p>другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурные организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор.</p>
--	---

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больницы.

Заведующий МАДОУ
д/с № 29 «Фантазия»



Ж.Е. Сорокина

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам муниципальных
образовательных организаций муниципального образования
город курорт Анапа 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. Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования город-курорт Анапа (далее – МОО) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МОО в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

2.1. 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.

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

3. Педагогическим работникам МОО в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома

учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 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 учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

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

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

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры

домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МАДОУ по согласованию с профсоюзной организацией.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования по специальностям и направлениям «Образование и педагогические науки».

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

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

9. 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.

Заведующий МАДОУ
д/с № 29 «Фантазия»



Ж.Е. Сорокина

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Компенсационные выплаты	Процент повышения, доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - ст.147 ТК РФ	до 12% и не менее 4% базового должностного оклада, базовой ставки по результатам СОУТ
2.	За работу на особо тяжелых работах, с особо вредными и (или) особо опасными условиями труда - ст.147 ТК РФ	24% и не менее 4% базового должностного оклада, базовой ставки по результатам СОУТ
3.	За совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника МАДОУ без освобождения от работы, определенной трудовым договором – ст.151 ТК РФ	По соглашению сторон, не превышающей суммы по штатной расстановке
4.	За сверхурочную работу: за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющегося работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени установленного графика работы – ст.152 ТК РФ.	За первые два часа в полуторном размере, последующие в двойном
5.	За работу в выходные или нерабочие праздничные дни – ст.153 ТК РФ.	В двойном размере
6.	За специфику работы - за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в группах МАДОУ	2 000,00 рублей

Заведующий МАДОУ
д/с № 29 «Фантазия»



Ж.Е. Сорокина

ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера (критерии выплат)	Коэффициент или процент повышения (к окладу)
1.	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:	
1.1.	при наличии высшей квалификационной категории	0,20
1.2.	при наличии первой квалификационной категории	0,15
1.3.	при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»	0,10
2.	Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 2,0
3.	Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание	
3.1.	за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома)	0,30
3.2.	за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома)	0,20
3.3.	за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»	0,10
4.	Стимулирующая надбавка за выслугу лет	
4.1.	при выслуге лет от 1 до 3 лет	5%
4.2.	при выслуге лет от 3 до 10 лет	10%
4.3.	при выслуге лет от 10 до 20 лет	15%
4.4.	при выслуге лет от 20 и более	20%
5.	Стимулирующая надбавка по поддержке молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество включены в размер персонального повышающего коэффициента	См. п.2
6.	Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, в т.ч.:	
6.1.	за высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения	до 300%
6.2.	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;	
6.3.	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);	
6.4.	за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.	

Заведующий МАДОУ
д/с № 29 «Фантазия»



Ж.Е. Сорокина

Приложение № 6
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
МАДОУ д/с № 29 «Фантазия»
муниципального образования
город-курорт Анапа

ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ ВЫПЛАТ ПРЕМИЙ

№	Причины выплат (критерии)	Сумма выплаты
1.	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год):	В пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия не ограничена
1.1.	- посещаемость детей в группе не ниже 90%;	
1.2.	- по итогам конкурсов: городских, областных, региональных, всероссийских;	
1.3.	- результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п. в учреждении городском, региональном уровнях	
1.4.	- участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.);	
1.5.	- создание условий для <u>воспитательно-образовательной работы</u> с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, этика отношений, эстетика оформления помещений);	
1.6.	- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег ДОУ, округа, города, России и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы;	
1.7.	- использование разнообразных форм обучения родителей педагогическим и психологическим знаниям, уровень вовлеченности родителей в образовательный процесс;	
1.8.	- особый подход в создании предметно-развивающей безопасной среды, проектно-ориентированной среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках, прогулочных площадках и территории ДОУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности;	
1.9.	- качественная подготовка, участие и проведение общих мероприятий в учреждении (подготовка и проведение праздников, конкурсов, субботников и т.д.);	
1.10.	- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;	
1.11.	- отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб;	
1.12.	- использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей;	
1.13.	- выполнение работ по благоустройству ДОУ;	
1.14.	- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением	

№	Причины выплат (критерии)	Сумма выплаты
	рабочего процесса или уставной деятельностью ДОО;	
1.15	- оперативность, системность и качество ведения документации, своевременное реагирование на изменения в нормативно-правовых документах;	
1.16	- эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании детского сада;	
1.17	- эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, водопотребления и т.д.;	
1.18	- своевременное проведение инструктажей по охране труда;	
1.19	- эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности;	
1.20	- использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве;	
1.21	- качественное ведение учета личных дел сотрудников для предоставления в ПФ и Центр занятости населения;	
1.22	- изготовление стендов, уголков, плакатов;	
1.23	- внеплановое проведение генеральных уборок;	
1.24	- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	
2.	Премия за выполнение особо важных и срочных работ:	
2.1.	- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебно-вспомогательным процессом), создание экспериментальных площадок, применений в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	В пределах экономии фонда заработной платы Максимальным размером премия не ограничена
2.2.	- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	
2.3.	- за выполнение особо важных и срочных работ (по итогам выполнения)	
3.	Профессиональные и государственные праздники, знаменательные даты, в т.ч.: 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 27 сентября – День воспитателя и всех дошкольных работников.	до 30 000,00руб при наличии экономии фонда заработной платы
4.	Юбилеи работников, в т.ч. 50, 55, 60, 65, 70 лет	до 30 000,00руб при наличии экономии фонда заработной платы
5.	Единовременное премирование по итогам работы при:	
5.1.	- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город-курорт Анапа; присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; награждении орденами и	Выплачивается работникам единовременно в размере до пяти окладов в пределах эко

№	Причины выплат (критерии)	Сумма выплаты
5.2.		платы
	- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования город-курорт Анапа.	Выплачивается работникам одновременно в размере до трех окладов в пределах экономики фонда заработной платы

Заведующий МАДОУ
д/с № 29 «Фантазия»



Ж.Е. Сорокина

ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Характер выплаты	Причины выплат	Размер
<p>1. Финансовая поддержка, предоставляемая работнику по его заявлению в экстренных случаях в связи мотивированными материальными затруднениями.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Смерть близкого родственника (дети, родители – законные представители, супруги, усыновленные дети) 2. Бракосочетание впервые. 3. Рождение ребенка 4. Заболевание (длительный листок нетрудоспособности, осложнения) 5. Уход на пенсию по старости 6. Непредвиденные обстоятельства, произошедшие не по вине, работника – пожар, наводнение, утрата жилого имущества. 	<p>При наличии экономии фонда оплаты труда до 50 000 рублей</p>

Заведующий



Ж.Е. Сорокина

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.

Заведующий МАДОУ
д/с № 29 «Фантазия»



Ж.Е. Сорокина

Приложение № 9
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
МАДОУ д/с № 29 «Фантазия»
муниципального образования
город-курорт Анапа

№ п/п	Муниципальные образовательные организации подведомственные управлению образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплате труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
Руководители муниципальных дошкольных образовательных организаций, осуществляющих в качестве основной цели деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми		
1	МОО I группы	29 550,0
2	МОО II группы	1,1
3	МОО III группы	1,2
4	МОО IV группы	1,5
5	МОО V группы	1,6

Заведующий МАДОУ
д/с № 29 «Фантазия»



Ж.Е. Сорокина