

**Изменение и дополнение в**  
**Коллективный договор**  
**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное**  
**учреждение детский сад № 18 пос. Гирей**  
**Муниципального образования**  
**Гулькевичский район**  
**С 17.05.2022 по 17.05.2025 г**

Председатель профсоюзного  
комитета



Е.С. Стрункина

Заведующий МБДОУ № 18



Е.А. Хуснутдинова

Принят на общем собрании

трудового коллектива

20.05.2022 г.

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края "Центр занятости  
населения Гулькевичского района"  
Уведомительная регистрация коллективного  
договора, соглашения *сдел.*

Дата *23.05.22* № *19.22*  
*В.В. Снег* *Ю.В. Снег*  
Инициалы *В.В. Снег*

1. Внести дополнение в «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район в п. 4.4.5. Категория работников за работу с неблагоприятными (тяжёлыми и вредными) условиями труда устанавливаются доплаты СОУТ:

- п.4.4.5. Читать его в следующей редакции:

- младший воспитатель – 10 %;
- повар – 10 %;
- кухонный рабочий – 10%;
- машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 10 %;
- медицинская сестра – 10 %

2. Внести дополнение в «Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников» муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район работников в п.3.3.4. Категория работников за работу с неблагоприятными (тяжёлыми и вредными) условиями труда устанавливаются доплаты СОУТ :

- п.3.3.4. Читать в следующей редакции:

- младший воспитатель – 10 %;
- повар – 10 %;
- кухонный рабочий – 10%;
- машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 10 %;
- медицинская сестра – 10 %

3. Внести изменение в «Положение об оплате труда работников», муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район в п.5.5.5 Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

- п.5.5.5. читать в следующей редакции:

№ п/п	Категории работников	Виды стимулирующих выплат	Доплаты от должностного оклада
1.	Все категории работников	Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования	
		Размеры (в процентах от оклада):	
		– при выслуге лет от 1 года до 5 лет	5 %
		– при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	10%
		– при выслуге лет от 10 лет	15 %
2.	Педагогические работники	Повышающий коэффициент (на период действия категории)	
		– За квалификационную категорию: высшая	0,15

		первая	0,10
		По результатам аттестации (получение категории) - одновременно	
		высшая	50%
		первая	30%
		Внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения	100%
		За интенсивность и высокие результаты работы	30%
		Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание и ученую степень: - за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения» и другие правительственные звания и награды; – за ученую степень доктора наук	0,075  0,15
		Организация предметно-развивающей среды в группе и на участке (2 раза в год к летней - оздоровительной компании (ЛОК) и к началу нового учебного года)	30 %
		За работу с детьми инвалидами (при наличии индивидуального маршрута с подтверждающими документами)	10 %
3.	Учебно - вспомогательный младший обслуживающий персонал	За сложность и напряженность выполняемой работы	5000 рублей

4. Внести изменение в «Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников» Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район работников в П.2.2.5. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

-п.2.2.5. Читать в следующей редакции:

№ п/п	Категории работников	Виды стимулирующих выплат	Доплаты от должностного оклада
1.	Все категории работников	Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования Размеры (в процентах от оклада): при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%; при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%; при выслуге лет от 10 лет – 15%.	
2.	Педагогические	Повышающий коэффициент (на период действия категории)	

	работники	– За квалификационную категорию:	
		высшая	0,15
		первая	0,10
		По результатам аттестации (получение категории) - одновременно	
		высшая	50%
		первая	30%
		Внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения	100%
		За интенсивность и высокие результаты работы	30%
		Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание и ученую степень: - за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения» и другие правительственные звания и награды;	0,075
		– за ученую степень доктора наук	0,15
		Организация предметно-развивающей среды в группе и на участке (2 раза в год к летней - оздоровительной компании (ЛЮК) и к началу нового учебного года)	30 %
За работу с детьми инвалидами (при наличии индивидуального маршрута с подтверждающими документами)	10 %		
3.	Учебно - вспомогательный младший обслуживающий персонал	За сложность и напряженность выполняемой работы	5000 рублей

5. Внести изменение и дополнение в приложение № 6 к Коллективному договору и изложить в следующей редакции:

Перечень должностей работников,

которым предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (не менее 7 календарных дней) ст.117 ТК РФ

№п/п	Наименование профессий	Количество календарных дней	Основание
1.	Повар	7 дней	заключение эксперта по специальной оценке условий труда карта № 1071.01.31

6. Дополнить Коллективный договор Приложением № 8 «Перечень доплат за вредные условия труда».

Перечень должностей работников,  
 которым предоставляется оплата труда в повышенном размере за работу с  
 вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 4% тарифной ставки  
 (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными  
 условиями труда) ст.147 ТК РФ

№	Наименование профессий	Размер повышения оплаты труда ( %)	Основание (карта СОУТ)
1	Повар	10 %	Карта № 1072.01.31
2	Кух. рабочий	10 %	Карта № 1072.01.32
3	Младший воспитатель	10 %	Карта № 16 А
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	10 %	Карта № 1072.01.27
5	Медицинская сестра	10 %	Карта № 26

7. Внести изменение в «Положение об охране труда»

- «Положение об охране труда» читать в следующей редакции:

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить по охране труда средства в сумме 85 850,00 рублей
2. Выполнять в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (форма соглашения приведена ниже, соглашения составляется ежегодно).
3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
4. Выдавать своевременно приобретенные за счет собственных средств сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 7
5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей:
  - дополнительный отпуск в рабочих днях приложение № 6
6. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных медицинских осмотров работников,
7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
  - выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу.
8. Работники обязуются:
  - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

9. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников (профкома или иного представительного органа) в т.ч.:

- Хуснутдинова Елена Анатольевна, заведующий МБДОУ д/с№18
- Алтухова Ольга Викторовна, ответственный по охране труда, завхоз

От работников:

- Стрункина Екатерина Сергеевна, воспитатель, Председатель ППО.
- Немова Нина Васильевна, инструктор по физической культуре.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575865

Владелец Хуснутдинова Елена Анатольевна

Действителен с 20.04.2022 по 20.04.2023

**Изменение и дополнение в**  
**Коллективный договор**  
**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное**  
**учреждение детский сад № 18 пос. Гирей**  
**Муниципального образования**  
**Гулькевичский район**

**С 17.05.2022 по 17.05.2025 г**

Председатель профсоюзного  
комитета



Е.С. Стрункина

М.п.

Заведующий МБДОУ № 18



Е.А. Хуснутдинова

М.п.



Принят на общем собрании  
трудового коллектива

31.08.2022 г.

1. Внести дополнение в Положение о выплатах стимулирующего и компенсирующего характера премирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район в п. 2 Виды стимулирующих выплат, дополнить пунктами 2.9 2.10 и изложить в следующей трактовки.

2.9. Стимулирующая выплата (доплата) осуществляется отдельным категориям работников по должности или профессии, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов ( городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к закону Краснодарского края №1911- КЗ – 3000 рублей.

Условиями осуществления стимулирующей выплаты (доплаты) от отдельным категориям работников является: 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 устанавливается пропорционально выполненному объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата ( доплата) устанавливается как за одну ставку. Занятие должности, указанная в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов ( городских округов) Краснодарского края 3 к закону Краснодарского края № 1911- ЛЗ на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определённой трудовым договором , к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий) , расширений зон обслуживания или исполнений обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённым трудовым договором не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

2.10. Стимулирующая выплата (доплата) осуществляется педагогическим работникам по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов ( городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к закону Краснодарского края №1911- КЗ – 3000 рублей.

Условиями осуществления доплаты педагогическим работникам является: 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 устанавливается пропорционально выполненному объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Выплата устанавливается пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК

Е. С. Стрункина

" 31 " августа 2022 г



## ПОЛОЖЕНИЕ

**О выплатах стимулирующего и компенсационного характера,  
премировании работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад №18 пос. Гирей  
муниципального образования Гулькевичский район**

## **1. Общие положения**

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 31 декабря 2009 года № 1825 «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Гулькевичский район» и постановления главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 11 декабря 2008 года № 2462 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район», в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг, совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с № 18 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового Положения.

## **2. Виды стимулирующих выплат**

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ д/с № 18 устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

2.2. Выплаты могут быть постоянными (на учебный или финансовый год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

2.3. При установлении стимулирующих выплат, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.4. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

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

№ п/п	Категории работников	Виды стимулирующих выплат	Доплаты от должностного оклада
1.	Все категории работников	Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования Размеры (в процентах от оклада): при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%; при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%; при выслуге лет от 10 лет – 15%.	
2.	Педагогические работники	Повышающий коэффициент (на период действия категории) – За квалификационную категорию:	
		высшая	0,15
		первая	0,10
		По результатам аттестации (получение категории) - одновременно	
		высшая	50%
		первая	30%
		Внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения	100%
		За интенсивность и высокие результаты работы	30%
		Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание и ученую степень: - за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения» и другие правительственные звания и награды;	0,075
		– за ученую степень доктора наук	0,15
Организация предметно-развивающей среды в группе и на участке (2 раза в год к летней - оздоровительной компании (ЛОК) и к началу нового учебного года)	30 %		
За работу с детьми инвалидами (при наличии индивидуального маршрута с подтверждающими документами)	10 %		
3.	Учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал	За сложность и напряженность выполняемой работы (завхоз)	до 5000 рублей (в зависимости от фондов)

2.6. Работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- за работу с молодыми специалистами (наставничество) - 1000 руб
- доплата молодому специалисту в течение первых трех лет работы после окончания учебного заведения-3000 руб.
- привлечение родителей (законный представителей) к оформлению и благоустройству ДОУ – 500 руб.
- за многолетний добросовестный труд (один раз в год) -1000 руб.

- Разработка и реализация проектов (по окончании реализации):

Краткосрочный до 1 мес. – 1000 руб.

Среднесрочный 2-4 мес. – 3000 руб.

Долгосрочный 6- 9 мес. и более – 5000 руб.

2.7. Отдельным категориям работников устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей пропорционально нагрузке: завхоз.

2.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работнику состоят из выплат в фиксированной денежной сумме по показателям работы, а так же выплаты, полученной с учетом балльной системы по показателям критериев оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работников.

2.9. Стимулирующая выплата (доплата) осуществляется отдельным категориям работников по должности или профессии, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов ( городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к закону Краснодарского края №1911- КЗ – 3000 рублей.

Условиями осуществления стимулирующей выплаты (доплаты ) отдельным категориям работников является: 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 устанавливается пропорционально выполненному объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку. Занятие должности, указанная в подпункте 1.2. пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов ( городских округов) Краснодарского края» приложение 3 к закону Краснодарского края №1911- КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой , определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширений зон обслуживания или исполнений обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

2.10. Стимулирующая выплата (доплата) осуществляется педагогическим работникам по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов ( городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к закону Краснодарского края №1911- КЗ – 3000 рублей.

Условиями осуществления доплаты педагогическим работникам является: 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 устанавливается пропорционально выполненному объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Выплата устанавливается пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

### **3. Надбавки компенсационного характера**

Сотрудникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

– за сверхурочную работу.

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

3.2. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при

исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, надбавки планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации:

- за работу с (тяжелыми и вредными) и (или) опасными условиями труда устанавливаются доплаты по СОУТ:

- повар – 10 % - (3.2)

- младший воспитатель – 10 %; - (3.1)

- кухонный рабочий – 10%;- (3.1)

- машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 10 %;- (3.1)

- медицинская сестра – 10%

- за работу в группах компенсирующей направленности:

- педагогическим работникам – 20%

- медицинским работникам – 20%

- младшему воспитателю – 15%

3.5. Производить доплату до минимального размера оплаты труда, установленную Законом РФ работникам, у которых после начисления заработной платы не достигнут уровень минимального размера оплаты труда.

#### **4. Перечень возможных доплат с учетом объема дополнительной работы**

4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.3. 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.

4.4. Доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.5. Доплата за разъездной характер работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

#### **5. Порядок и условия премирования работников учреждения**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

-премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);

-премия за качество выполняемых работ;

-премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА  
ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

<b>№</b>	<b>Показатели</b>
1.	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения
2.	За добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
3.	Всвязи с государственными или профессиональными праздниками (23 февраля, 8 марта, день дошкольного работника)
4.	Качественная подготовка к новому учебному году

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. 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.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ЗА  
КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно.

<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>Размер доплат</b>
1.	при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	1 оклад
2.	при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации	0,5 оклада
3.	при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	0,3 оклада
4.	при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края	0,2 оклада

## ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

№	Показатели
1.	За выполнение особо важных и ответственных работ
2.	Осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов
3.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования)
4.	За победителя, призера, лауреата в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»
5.	За участие педагогов в мероприятиях (праздники, развлечения на муниципальном уровне и уровне ДООУ в других группах, общесадовских), пропорционально нагрузке.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

### 6. Материальная помощь

Работник МБ ДООУ д/с № 18 вправе обратиться за материальной помощью не чаще 2 раз в год (за счет средств экономии фонда) в следующих случаях:

6.1. Смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти –2000 рублей (При наличии средств);

6.2. В связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.) – 1000 рублей (При наличии средств);

6.3. В связи с длительным заболеванием и лечением в стационарных условиях – 2000 рублей (При наличии средств); (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований.

### 7. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок)

7.1. Распределение выплат стимулирующего характера за результативность и качество образовательных услуг осуществляются по результатам оценки критерий эффективности деятельности педагогов, специалистов дошкольного образовательного учреждения (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

7.1.1. Стимулирующая выплата заместителя заведующего за результативность и качество образовательных услуг устанавливается в начале учебного года по результатам работы заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения за прошедший учебный год.

Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения отражает уровень результативности и качества работы заместителя

заведующего, учитывается реализация новых проектов приоритетных направлений в деятельности учреждений, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, уровень соблюдения требований санитарных норм и правил, норм охраны труда, выполнение общественной работы и исполнительской дисциплины.

7.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

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

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

7.3.1. Стимулирующая выплата за результативность и качество образовательных услуг заместителю заведующего МБДОУ д/с № 18 выплачивается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу заместителя заведующего.

Процент такой выплаты рассчитывается по формуле:

$$П = Kб * 100 / X, \text{ где}$$

П – процент стимулирующей выплаты,

Kб – количество баллов, полученное по результатам оценки критерий эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения,

X – максимально допустимое количество баллов по установленным критериям эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений.

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

7.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

Состав комиссии избирается из членов коллектива Учреждения сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

Состав комиссии - не менее пяти человек с учетом председателя комиссии.

7.6. Основными задачами комиссии являются:

– оценка результатов деятельности работников МБДОУ д/с № 18 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

– рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ д/с № 18 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

– подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

7.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ д/с № 18 представленных в Приложении №1, №2, №3, №4, № 5 к настоящему Положению.

7.9. Все работники МБДОУ д/с №18 предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 20 числа текущего месяца.

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

7.11. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

7.12. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ д/с № 18 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

7.13. Приоритет первоочередности распределения ФОТ отдается педагогическим работникам.

7.14. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

## **8. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий)**

8.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- при ухудшении качества работы – 100%;
- если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым – 100%;
- работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые – 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и МБДОУ д/с № 18 – 100%;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий (до 3-х месяцев) – 100%;
- обоснованных жалоб родителей – 100%;
- травмы ребенка – 100%;
- за нарушения санитарно-эпидемиологического режима – 100%.

## **9. Штатное расписание**

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

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

9.3. В штатном расписании указываются должности работников, 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, зачисленным на штатные должности.

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

## **10. Гарантии по оплате труда**

10.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, настоящим Положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

10.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

10.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

10.4. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 18

**Критерии эффективности деятельности воспитателя МБДОУ д/с 18**  
за период \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога) \_\_\_\_\_ (Дата) \_\_\_\_\_  
(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка заместителя заведующего (старшего воспитателя)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению развивающей среды прогулочной площадки и прилегающей территории	<u>1-5 баллов</u>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<u>3 балла</u>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<u>5 баллов</u>				
4	Выступление на методическом объединении с опытом работы	<u>10 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>3 балла – муниципальный уровень</u>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<u>15 баллов – краевой уровень (по окончанию каждого этапа)</u> <u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончанию каждого этапа)</u>				
6	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.	<u>8 баллов – федеральный уровень</u> <u>5 баллов – краевой уровень</u> <u>2 балла – муниципальный уровень</u> <u>2 балла – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)</u>				
7	Создание дополнительных программ, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	<u>10 баллов – краевой уровень</u> <u>7 баллов – муниципальный уровень</u>				

8	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии приказов, плана работы, протоколов заседания)	<u>7 баллов</u> – краевой уровень <u>5 баллов</u> – муниципальный уровень <u>2 балла</u> – уровень ДООУ				
9	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.	<u>1-5 баллов – муниципальный и поселенческий уровень</u>				
10	Охват детей в группе бесплатными дополнительными услугами на момент комплектования группы (при наличии плана работы, графика, программы)	<u>1-5 человек – 0,5 балла</u> <u>6-10 человек – 1 балл</u> <u>10 и более – 2 балла</u>				
11	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДООУ	<u>6 баллов</u> – победитель краевого уровня <u>5 баллов</u> – призер, лауреат краевого уровня <u>4 балла</u> – победитель муниципального уровня. <u>3 балла</u> – призер, лауреат муниципального уровня. <u>2 балла</u> – победитель уровня ДООУ. <u>1 балл</u> – призер, лауреат уровня ДООУ.				
12	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДООУ	<u>6 баллов</u> – победитель краевого уровня <u>5 баллов</u> – призер, лауреат краевого уровня <u>4 балла</u> – победитель муниципального уровня. <u>3 балла</u> – призер, лауреат муниципального уровня. <u>2 балла</u> – победитель уровня ДООУ. <u>1 балл</u> – призер, лауреат уровня ДООУ.				
13	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП, КЦ и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)	<u>3 балла</u>				
14	Аттестация педагогических работников Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)	<u>3 балла</u> – на уровне ДООУ				

15	Посещаемость воспитанников группы составляет		<b>3 балла – от 70% до 80%</b> <b>4 балла – от 81% и более</b>				
16	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<b><u>Снимается до 10 баллов</u></b>				
		Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)	<b><u>-5</u></b>				
		задолженность по родительской плате	<b><u>-5</u></b>				
<b>ИТОГО:</b>				<b>Сумма баллов</b>	<b>Сумма баллов комиссии</b>		

«    »                    20    г. \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_  
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

«    »                    20    г

Ознакомлен с количеством баллов \_\_\_\_\_  
(прописью)

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 18

**Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя, инструктора по физкультуре МБДОУ д/с №18**  
за период \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

*(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)*

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка заместителя заведующего (старшего воспитателя)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению развивающей среды прогулочной площадки и прилегающей территории	<b><u>1-5 баллов</u></b>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<b><u>3 балла</u></b>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<b><u>5 баллов</u></b>				
4	Выступление на методическом объединении с опытом работы	<b><u>10 баллов – федеральный уровень</u></b> <b><u>5 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>3 балла – муниципальный уровень</u></b>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<b><u>15 баллов – краевой уровень (по окончанию каждого этапа)</u></b> <b><u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончанию каждого этапа)</u></b>				
6	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.	<b><u>8 баллов – федеральный уровень</u></b> <b><u>5 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>2 балла – муниципальный уровень</u></b> <b><u>2 балла – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)</u></b>				

7	Создание дополнительных программ, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	<b><u>10 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>7 баллов – муниципальный уровень</u></b>				
8	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии приказов, плана работы, протоколов заседания)	<b><u>7 баллов</u></b> – краевой уровень <b><u>5 баллов</u></b> – муниципальный уровень <b><u>2 балла</u></b> – уровень ДОУ				
9	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.	<b><u>1-5 баллов – муниципальный и поселенческий уровень</u></b>				
10	Охват детей в группе бесплатными дополнительными услугами на момент комплектования группы (при наличии плана работы, графика, программы)	<b><u>1-5 человек – 0,5 балла</u></b> <b><u>6-10 человек – 1 балл</u></b> <b><u>10 и более – 2 балла</u></b>				
11	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	<b><u>6 баллов</u></b> – победитель краевого уровня <b><u>5 баллов</u></b> – призер, лауреат краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – победитель муниципального уровня. <b><u>3 балла</u></b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b><u>2 балла</u></b> – победитель уровня ДОУ. <b><u>1 балл</u></b> – призер, лауреат уровня ДОУ.				
12	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	<b><u>6 баллов</u></b> – победитель краевого уровня <b><u>5 баллов</u></b> – призер, лауреат краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – победитель муниципального уровня. <b><u>3 балла</u></b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b><u>2 балла</u></b> – победитель уровня ДОУ. <b><u>1 балл</u></b> – призер, лауреат уровня ДОУ.				
13	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП, КЦ и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)	<b><u>3 балла</u></b>				
14	Аттестация педагогических работников Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу	<b><u>3 балла</u></b> – на уровне ДОУ				

	заседания аттестационной комиссии)						
15	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<b><u>Снимается до 10 баллов</u></b>				
		Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)	<b><u>-5</u></b>				
		задолженность по родительской плате	<b><u>-5</u></b>				
<b>ИТОГО:</b>				<b>Сумма баллов</b>	<b>Сумма баллов комиссии</b>		

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_  
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г

Ознакомлен с количеством баллов \_\_\_\_\_  
(прописью)

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 18

**Критерии эффективности деятельности учителя-логопеда, педагога - психолога МБДОУ д/с № 18**  
**за период \_\_\_\_\_**

		(Ф.И.О. педагога)	(Дата)			
<i>(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь <u>портфолио</u> (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)</i>						
№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка заместителя заведующего (старшего воспитателя)	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению развивающей среды прогулочной площадки и прилегающей территории	<b><u>1-5 баллов</u></b>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<b><u>3 балла</u></b>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<b><u>5 баллов</u></b>				
4	Выступление на методическом объединении с опытом работы	<b><u>10 баллов – федеральный уровень</u></b> <b><u>5 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>3 балла – муниципальный уровень</u></b>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<b><u>15 баллов – краевой уровень (по окончании каждого этапа)</u></b> <b><u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончании каждого этапа)</u></b>				
6	Публичное представление педагогического опыта в форме открытого мероприятия (занятия (ОД), семинары, практикумы и др.) не входящие в годовой план.	<b><u>8 баллов</u></b> – федеральный уровень <b><u>5 баллов</u></b> – краевой уровень <b><u>2 балла</u></b> – муниципальный уровень <b><u>2 балла</u></b> – уровень ДОУ (при предоставлении доп. услуг)				

7	Создание дополнительных программ, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	<b><u>10 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>7 баллов – муниципальный уровень</u></b>				
8	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии приказов, плана работы, протоколов заседания)	<b><u>7 баллов</u></b> – краевой уровень <b><u>5 баллов</u></b> – муниципальный уровень <b><u>2 балла</u></b> – уровень ДОУ				
9	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.	<b><u>1-5 баллов – муниципальный и поселенческий уровень</u></b>				
10	Охват детей в группе бесплатными дополнительными услугами на момент комплектования группы (при наличии плана работы, графика, программы)	<b><u>1-5 человек – 0,5 балла</u></b> <b><u>6-10 человек – 1 балл</u></b> <b><u>10 и более – 2 балла</u></b>				
11	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	<b><u>6 баллов</u></b> – победитель краевого уровня <b><u>5 баллов</u></b> – призер, лауреат краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – победитель муниципального уровня. <b><u>3 балла</u></b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b><u>2 балла</u></b> – победитель уровня ДОУ. <b><u>1 балл</u></b> – призер, лауреат уровня ДОУ.				
12	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ	<b><u>6 баллов</u></b> – победитель краевого уровня <b><u>5 баллов</u></b> – призер, лауреат краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – победитель муниципального уровня. <b><u>3 балла</u></b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b><u>2 балла</u></b> – победитель уровня ДОУ. <b><u>1 балл</u></b> – призер, лауреат уровня ДОУ.				
13	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП, КЦ и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)	<b><u>3 балла</u></b>				
14	Аттестация педагогических работников Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)	<b><u>3 балла</u></b> – на уровне ДОУ				

15	Работа в комиссии ППк, ПМПк по итогу проведения		<b>5 баллов</b> – муниципальный уровень <b>3 балла</b> – уровень ДОУ				
16	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<b><u>Снимается до 10 баллов</u></b>				
		Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)	<b>-5</b>				
		задолженность по родительской плате	<b>-5</b>				
<b>ИТОГО:</b>				<b>Сумма баллов</b>	<b>Сумма баллов комиссии</b>		

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_  
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г

Ознакомлен с количеством баллов \_\_\_\_\_  
(прописью)

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 18

**Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего МБДОУ д/с № 18**

за период \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

№ п/п	Критерии эффективности деятельности		Максимальное количество баллов	примечания	Самооценка	Оценка комиссии
1	Развитие кадрового потенциала:	Укомплектованность кадрами 100 %	3 балла			
		% педагогов, имеющих категорию: (высшая, первая)	3 балла - 50% и выше 2 балла - 40%-49 %			
2	Результативность участия учреждения в конкурсах, мероприятиях (победитель, призер, лауреат)		4 балла - муниципальный уровень 7 баллов - краевой уровень			
3.	Подготовка к проведению профессиональных конкурсов - (Профессиональный конкурс «Воспитатель года»)		5 баллов			
4.	Подготовка участников к конкурсам профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ		3 балла			
5	Наличие победителей, призеров конкурсов		4 балла - федеральный уровень 3 балла - краевой уровень 2 балла - муниципальный уровень			
6	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении (организация обучения детей с ОВЗ (наличие групп компенсирующей направленности), организация образования и воспитания в группах кратковременного пребывания, групп семейного воспитания, консультационных центров)		1- 4 балла (1 балл за показатель)			
7	Разработаны и реализуются дополнительные услуги -		5 баллов - на бесплатной основе 7 баллов - на платной основе			

8	Создание дополнительных программ, методических разработок, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	Дополнительные программы	10 баллов – краевой уровень 7 баллов – муниципальный уровень			
		Методические разработки	5 баллов – краевой уровень 3 балла – муниципальный уровень			
9	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии копии приказов, плана работы, протоколов заседания)		7 баллов – краевой уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ			
10	Участие в экспертных комиссиях, в жюри (при наличии копии протоколов, приказов, распоряжений)		7 баллов – краевой уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – уровень ДОУ			
11	Учреждение является экспериментальной площадкой		<b>7 баллов</b> муниципального уровня <b>10 баллов</b> краевого уровня			
12	При наличии обоснованных замечаний к заместителю заведующего, связанных с: – не соблюдением правил ОТ – не соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка; – нарушением санитарно-эпидемиологического режима; – обоснованными жалобами родителей (законных представителей); – предписаниями Роспотребнадзора, Пожнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово-хозяйственных мероприятий, финансирование которых не предусмотрено планом финансово-хозяйственной деятельности ОУ; – неоднократным нарушением исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.); – наличием замечаний по нецелевому использованию бюджетных и внебюджетных средств (итоги проверок, ревизий хозяйственной и финансовой деятельности)		Уменьшение начисленных баллов –3 балла –2 балла –2 балла –4 балла –2 балла  –5 балла  –10 балла			
<b>Итого максимальное количество баллов</b>					<b>Сумма баллов</b>	<b>сумма баллов комиссии</b>

\_\_\_\_\_

дата

\_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

расшифровка подписи

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575865

Владелец Хуснутдинова Елена Анатольевна

Действителен с 20.04.2022 по 20.04.2023

Изменения и дополнения в  
**Коллективный договор**  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение детский сад № 18 пос. Гирей  
Муниципального образования  
Гулькевичский район  
С 17.05.2022 по 17.05.2025 г

Председатель профсоюзного  
комитета

  
Е.С. Стрункина

М.п.



Заведующий МБДОУ № 18

  
Е.А. Хуснутдинова



Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края "Центр занятости  
населения Гулькевичского района"  
Уведомительная регистрация коллективного  
договора, соглашения *исп.*  
Дата 25.01.23 № 19.22  
*Вед. спец. [Signature]*  
*Исх. [Signature]*

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
09.01.2023 г.

1. Внести изменения и дополнения в «Коллективный договор» Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район:

В раздел 3 «Режим труда и отдыха» п.3.9. и изложить его в новой редакции:

«3.9. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

Помощник воспитателя, повар, заведующий хозяйством, медсестра, машинист по стирке белья, швея, кухонный рабочий, дворник, кладовщик - 28 календарных дней.

Воспитатель, физ. инструктор, заместитель заведующего, заведующий, музыкальный руководитель, педагог-психолог - 42 календарных дня.

Педагогам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья (воспитатель, педагог дополнительного образования, физ. инструктор, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед) – предоставляется отпуск в количестве 56 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ).

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Общая продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.»

2. Внести изменение и дополнение в «Правила внутреннего трудового распорядка» Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район в раздел 4 п. 4.10 и изложить в следующей редакции:

«4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

Помощник воспитателя, повар, заведующий хозяйством, медсестра, машинист по стирке белья, швея, кухонный рабочий, дворник, кладовщик - 28 календарных дней.

Воспитатель, физ. инструктор, заместитель заведующего, заведующий, музыкальный руководитель, педагог-психолог - 42 календарных дня.

Педагогам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья (воспитатель, педагог дополнительного образования, физ. инструктор, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед) – предоставляется отпуск в количестве 56 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ).

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30\_ календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Общая продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.»

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575865

Владелец Хуснутдинова Елена Анатольевна

Действителен с 20.04.2022 по 20.04.2023

Изменения и дополнения в  
**Коллективный договор**  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение детский сад № 18 пос. Гирей  
муниципального образования Гулькевичский район  
С 17.05.2022 по 17.05.2025 г

Председатель профсоюзного



Е.С. Стрункина

Заведующий МБДОУ № 18



Е.А. Хуснутдинова



Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
20.07.2023 г.

1. Внести изменения и дополнения в «Коллективный договор» Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район:

В п.3.1. раздела 3 «Режим труда и отдыха» и изложить его в новой редакции:

«3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение №1).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями суббота и воскресенье.

Заведующий, заведующий хозяйством, медицинская сестра – 8 часовой рабочий день 8.00- 17.00 (12.00-13.00)

Старший воспитатель- 36 часовая рабочая неделя с 8.00 до 15.12

Музыкальный руководитель – 24 часовая рабочая неделя, согласно графика.

Педагог-психолог – 36 часовая рабочая неделя, согласно графика;

Учитель – логопед – 20 часовая рабочая неделя с 8.30 до 12.30

Физ. инструктор – 30 – часовая рабочая неделя согласно графика;

Воспитатели – 36 часовая рабочая неделя по индивидуальному графику с 7.30 до 17.30

Младшие воспитатели – 8 - часовой рабочий день, с 7.30-16.30 (14.00-15.00 обед).

Кладовщик – 8 – часовой рабочий день с 7.00 – 16.00 (12.00 – 13.00 обед)

Повар – 8 - часовой рабочий день согласно графика,

Машинист по стирке – 8 – часовой рабочий день с 8-00 по 17-00 (13.00 – 14.00 обед)

Швея – 8 – часовой рабочий день с 8-00 по 17-00 (13.00 – 14.00 обед)

Дворник – 8 - часовой рабочий день, согласно графика.»

2. Внести изменение и дополнение в п. 4.5 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» «Правил внутреннего трудового распорядка» Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район и изложить в новой редакции:

«4.5. Заведующий, заведующий хозяйством, медицинская сестра –8 часовой рабочий день 8.00- 17.00 (12.00-13.00)

Старший воспитатель- 36 часовая рабочая неделя с 8.00 до 15.12

Музыкальный руководитель – 24 часовая рабочая неделя, согласно графика.

Педагог-психолог – 36 часовая рабочая неделя, согласно графика;

Учитель – логопед – 20 часовая рабочая неделя с 8.30 до 12.30

Физ. инструктор – 30 – часовая рабочая неделя согласно графика;

Воспитатели – 36 часовая рабочая неделя по индивидуальному графику с 7.30 до 17.30

Младшие воспитатели – 8 - часовой рабочий день, с 7.30-16.30 (14.00-15.00 обед).

Кладовщик – 8 – часовой рабочий день с 7.00 – 16.00 (12.00 – 13.00 обед)

Повар – 8 - часовой рабочий день согласно графика,

Машинист по стирке – 8 – часовой рабочий день с 8-00 по 17-00 (13.00 – 14.00 обед)

Швея – 8 – часовой рабочий день с 8-00 по 17-00 (13.00 – 14.00 обед)

Дворник – 8 - часовой рабочий день, согласно графика.»

3. Внести изменение и дополнение в раздел 7 «Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок)» Положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район и изложить в следующей редакции:

«7.1. Распределение выплат стимулирующего характера за результативность и качество образовательных услуг осуществляются по результатам оценки критериев эффективности деятельности педагогов, специалистов дошкольного образовательного учреждения (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

7.1.1. Стимулирующая выплата старшего воспитателя за результативность и качество образовательных услуг устанавливается в начале учебного года и осуществляется по балльной системе, с учетом выполнения критериев оценки деятельности старшего воспитателя (Приложение №4 к настоящему Положению) за прошедший учебный год.

Выплачивается ежемесячно за количество установленных в начале учебного года баллов в соответствии с критериями оценки деятельности старшего воспитателя.

7.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

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

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

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

7.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

Состав комиссии избирается из членов коллектива Учреждения сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

Состав комиссии - не менее пяти человек с учетом председателя комиссии.

7.6. Основными задачами комиссии являются:

– оценка результатов деятельности работников МБДОУ д/с № 18 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

– рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ д/с № 18 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

– подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

7.7. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ д/с № 18 представленных в Приложении №1, №2, №3 к настоящему Положению.

7.8. Все работники МБДОУ д/с №18 предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 20 числа текущего месяца.

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

7.10. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

7.11. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ д/с № 18 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

7.12. Приоритет первоочередности распределения ФОТ отдается педагогическим работникам.

7.13. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.»

4. Внести изменение и дополнение в Приложение №1, №2, №3, №4 к Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район, изложить в новой редакции:

**Критерии эффективности деятельности воспитателя МБДОУ д/с 18**

за период \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

*(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)*

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка старшего воспитателя	Само оценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению и формированию пространственной предметно-развивающей среды групповой, прогулочной площадки и прилегающей территории детского сада..	<b><u>1-5 баллов</u></b>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<b><u>3 балла</u></b>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<b><u>5 баллов</u></b>				
4	Участие в методических мероприятиях различного уровня (методические объединения, зональные совещания, семинары, практикумы и др.)	<b><u>10 баллов – федеральный уровень</u></b> <b><u>5 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>3 балла – муниципальный уровень</u></b> <b><u>2 балла – уровень ДОУ</u></b>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<b><u>15 баллов – краевой уровень (по окончанию каждого этапа)</u></b> <b><u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончанию каждого этапа)</u></b>				
6	Публичное представление педагогического опыта (открытые мероприятия, занятия, семинары, практикумы и др.)	<b><u>10 баллов – федеральный уровень</u></b> <b><u>5 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>3 балла – муниципальный уровень</u></b> <b><u>2 балла – уровень ДОУ</u></b>				
7	Создание дополнительных программ, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	<b><u>10 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>7 баллов – муниципальный уровень</u></b>				
8	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии приказов, протоколов заседания)	<b><u>7 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>5 баллов – муниципальный уровень</u></b> <b><u>от 2 до 5 баллов – уровень ДОУ</u></b> (пропорционально нагрузке)				
9	За участие детей в мероприятиях с различными	<b><u>1-5 баллов – муниципальный и</u></b>				

	учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.	<b><u>поселенческий уровень</u></b>				
10	Охват детей в группе бесплатными дополнительными услугами на момент комплектования группы (при наличии плана работы, графика, программы)	<b><u>1-5 человек – 0,5 балла</u></b> <b><u>6-10 человек – 1 балл</u></b> <b><u>10 и более – 2 балла</u></b>				
11	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ и пр. социальных партнёров	<b><u>6 баллов</u></b> – победитель краевого уровня <b><u>5 баллов</u></b> – призер, лауреат краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – участник краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – победитель муниципального уровня. <b><u>3 балла</u></b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b><u>2 балла</u></b> – победитель уровня ДОУ. <b><u>1 балл</u></b> – призер, лауреат уровня ДОУ.				
12	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ и пр. социальных партнёров	<b><u>6 баллов</u></b> – победитель краевого уровня <b><u>5 баллов</u></b> – призер, лауреат краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – участник краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – победитель муниципального уровня. <b><u>3 балла</u></b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b><u>2 балла</u></b> – победитель уровня ДОУ. <b><u>1 балл</u></b> – призер, лауреат уровня ДОУ.				
13	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП, КЦ и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)	<b><u>3 балла</u></b>				
14	Аттестация педагогических работников Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)	<b><u>3 балла</u></b> – на уровне ДОУ				
15	Посещаемость воспитанников группы составляет	<b><u>3 балла – от 70% до 80%</u></b> <b><u>4 балла – от 81% и более</u></b>				
16	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<b><u>Снимается до 10 баллов</u></b>			
		Неоднократным нарушение	<b><u>-5</u></b>			

	исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)						
	задолженность по родительской плате	<u>-5</u>					
<b>ИТОГО:</b>				<b>Сумма баллов</b>	<b>Сумма баллов комиссии</b>		

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_  
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Ознакомлен с количеством баллов \_\_\_\_\_  
(прописью)

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка)

**Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя, инструктора по физкультуре МБДОУ д/с №18  
за период \_\_\_\_\_**

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

*(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)*

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка старшего воспитателя	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению и формирования пространственной предметно-развивающей среды групповой, прогулочной площадки и прилегающей территории.	<b><u>1-5 баллов</u></b>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<b><u>3 балла</u></b>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<b><u>5 баллов</u></b>				
4	Участие в методических мероприятиях различного уровня (методические объединения, зональные совещания, семинары, практикумы и др.)	<b><u>10 баллов – федеральный уровень</u></b> <b><u>5 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>3 балла – муниципальный уровень</u></b> <b><u>2 балла – уровень ДОУ</u></b>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<b><u>15 баллов – краевой уровень (по окончанию каждого этапа)</u></b> <b><u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончанию каждого этапа)</u></b>				
6	Публичное представление педагогического опыта (открытые мероприятия, занятия, семинары, практикумы и др.)	<b><u>10 баллов – федеральный уровень</u></b> <b><u>5 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>3 балла – муниципальный уровень</u></b> <b><u>2 балла – уровень ДОУ</u></b>				
7	Создание дополнительных программ, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	<b><u>10 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>7 баллов – муниципальный уровень</u></b>				

8	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии приказов, протоколов заседания)		<u>7 баллов</u> – краевой уровень <u>5 баллов</u> – муниципальный уровень <u>от 2 до 5 баллов</u> – уровень ДООУ (пропорционально нагрузке)				
9	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.		<u>1-5 баллов – муниципальный и поселенческий уровень</u>				
10	Охват детей в группе бесплатными дополнительными услугами на момент комплектования группы (при наличии плана работы, графика, программы)		<u>1-5 человек – 0,5 балла</u> <u>6-10 человек – 1 балл</u> <u>10 и более – 2 балла</u>				
11	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДООУ, и пр. социальных партнёров		<u>6 баллов</u> – победитель краевого уровня <u>5 баллов</u> – призер, лауреат краевого уровня <u>4 балла</u> – участник краевого уровня <u>4 балла</u> – победитель муниципального уровня. <u>3 балла</u> – призер, лауреат муниципального уровня. <u>2 балла</u> – победитель уровня ДООУ. <u>1 балл</u> – призер, лауреат уровня ДООУ.				
12	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДООУ, и пр. социальных партнёров		<u>6 баллов</u> – победитель краевого уровня <u>5 баллов</u> – призер, лауреат краевого уровня <u>4 балла</u> – участник краевого уровня <u>4 балла</u> – победитель муниципального уровня. <u>3 балла</u> – призер, лауреат муниципального уровня. <u>2 балла</u> – победитель уровня ДООУ. <u>1 балл</u> – призер, лауреат уровня ДООУ.				
13	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП, КЦ и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)		<u>3 балла</u>				
14	Аттестация педагогических работников Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)		<u>3 балла</u> – на уровне ДООУ				
15	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<u>Снимается до 10 баллов</u>				

	Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)	<u>-5</u>				
	задолженность по родительской плате	<u>-5</u>				
<b>ИТОГО:</b>			<b>Сумма баллов</b>	<b>Сумма баллов комиссии</b>		

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_  
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

Ознакомлен с количеством баллов \_\_\_\_\_  
(прописью)

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

К Положению о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников МБДОУ д/с 18

**Критерии эффективности деятельности учителя-логопеда, педагога - психолога МБДОУ д/с № 18**

за период \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

*(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)*

№	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Оценка старшего воспитателя	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обновление, пополнение и творческий подход к оснащению и формированию пространственной предметно-развивающей среды групповой, прогулочной площадки и прилегающей территории.	<b><u>1-5 баллов</u></b>				
2	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)	<b><u>3 балла</u></b>				
3	Руководство районным методическим объединением (по итогу проведения)	<b><u>5 баллов</u></b>				
4	Участие в методических мероприятиях различного уровня (методические объединения, зональные совещания, семинары, практикумы и др.)	<b><u>10 баллов – федеральный уровень</u></b> <b><u>5 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>3 балла – муниципальный уровень</u></b> <b><u>2 балла – уровень ДОУ</u></b>				
5	Результативность участия в экспериментальных и инновационных площадках.	<b><u>15 баллов – краевой уровень (по окончанию каждого этапа)</u></b> <b><u>10 баллов – муниципальный уровень (по окончанию каждого этапа)</u></b>				
6	Публичное представление педагогического опыта (открытые мероприятия, занятия, семинары, практикумы и др.)	<b><u>10 баллов – федеральный уровень</u></b> <b><u>5 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>3 балла – муниципальный уровень</u></b> <b><u>2 балла – уровень ДОУ</u></b>				
7	Создание дополнительных программ, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	<b><u>10 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>7 баллов – муниципальный уровень</u></b>				
8	Работа в творческой группе, в методическом совете (при наличии приказов, протоколов заседания)	<b><u>7 баллов – краевой уровень</u></b> <b><u>5 баллов – муниципальный уровень</u></b> <b><u>от 2 до 5 баллов – уровень ДОУ (пропорционально нагрузке)</u></b>				

9	За участие детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами.		<b><u>1-5 баллов – муниципальный и поселенческий уровень</u></b>				
10	Охват детей в группе бесплатными дополнительными услугами на момент комплектования группы (при наличии плана работы, графика, программы)		<b><u>1-5 человек – 0,5 балла</u></b> <b><u>6-10 человек – 1 балл</u></b> <b><u>10 и более – 2 балла</u></b>				
11	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ, и пр. социальных партнёров		<b><u>6 баллов</u></b> – победитель краевого уровня <b><u>5 баллов</u></b> – призер, лауреат краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – участник краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – победитель муниципального уровня. <b><u>3 балла</u></b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b><u>2 балла</u></b> – победитель уровня ДОУ. <b><u>1 балл</u></b> – призер, лауреат уровня ДОУ.				
12	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ, и пр. социальных партнёров		<b><u>6 баллов</u></b> – победитель краевого уровня <b><u>5 баллов</u></b> – призер, лауреат краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – участник краевого уровня <b><u>4 балла</u></b> – победитель муниципального уровня. <b><u>3 балла</u></b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b><u>2 балла</u></b> – победитель уровня ДОУ. <b><u>1 балл</u></b> – призер, лауреат уровня ДОУ.				
13	Участие в осуществлении образовательной деятельности в рамках вариативных форм образования. (ЦИПР, СРП, КЦ и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)		<b><u>3 балла</u></b>				
14	Аттестация педагогических работников Работа в составе аттестационной комиссии (по итогу заседания аттестационной комиссии)		<b><u>3 балла</u></b> – на уровне ДОУ				
15	Работа в комиссии ППк, ПМПк по итогу проведения		<b><u>5 баллов</u></b> – муниципальный уровень <b><u>3 балла</u></b> – уровень ДОУ				
16	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<b><u>Снимается до 10 баллов</u></b>				
		Неоднократным нарушение исполнительской дисциплины	<b>-5</b>				

	(некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)					
	задолженность по родительской плате	-5				
<b>ИТОГО:</b>			<b>Сумма баллов</b>	<b>Сумма баллов комиссии</b>		

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_  
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

Ознакомлен с количеством баллов \_\_\_\_\_  
(прописью)

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка)

**Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя МБДОУ д/с № 18**

за период \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. педагога)

(Дата)

*(В графе Конкретный показатель указывается дата проведения, название мероприятия, тема проекта, выступления, работы, ФИ воспитанника, %, адрес сайта, блога, страницы и т.п.) При сдаче Критериев оценки результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов, протоколы родительских собраний с явочным листом и т.п.)*

№	Критерий	Критерии эффективности деятельности	Максимальное количество баллов	Конкретный показатель	Самооценка	Оценка комиссии
1	Результативность участия учреждения в конкурсах, мероприятиях (наличие статуса победитель, призер, лауреат)		<b>4 балла</b> - муниципальный уровень <b>7 баллов</b> - краевой уровень			
2	Публичное представление педагогического опыта (открытые мероприятия, занятия, семинары, практикумы и др.)		<b>10 баллов – федеральный уровень</b> <b>5 баллов – краевой уровень</b> <b>3 балла – муниципальный уровень</b> <b>2 балла – уровень ДОУ</b>			
3	Руководство районным методическим объединением по итогу проведения		<b>5 баллов</b>			
4	Подготовка и организация проведения профессиональных и муниципальных конкурсов, открытых мероприятий; помощь в организации методического объединения (разработка плана, подготовка площадки, согласование дат и времени и пр.)		<b>5 баллов</b>			
5	Участие в методических мероприятиях различного уровня (методические объединения, зональные совещания, семинары, практикумы и др.)		<b>10 баллов – федеральный уровень</b> <b>5 баллов – краевой уровень</b> <b>3 балла – муниципальный уровень</b> <b>2 балла – уровень ДОУ</b>			
6	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ, и пр. социальных партнёров		<b>6 баллов</b> – победитель краевого уровня <b>5 баллов</b> – призер, лауреат краевого уровня <b>4 балла</b> – участник краевого уровня <b>4 балла</b> – победитель муниципального уровня. <b>3 балла</b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b>2 балла</b> – победитель уровня ДОУ. <b>1 балл</b> – призер, лауреат уровня ДОУ.			
7	Участие в совместных мероприятиях с педагогами ДОУ		<b>3 балла</b>			
8	Работа в творческой группе, в методическом совете, членство в жюри, (при наличии приказов, протоколов заседания)		<b>7 баллов</b> – краевой уровень <b>5 баллов</b> – муниципальный уровень <b>3 балла</b> – уровень ДОУ			

9	Участие в экспериментальных и инновационных площадках		<b>15 баллов</b> – краевой уровень (по окончанию каждого этапа) <b>10 баллов</b> – муниципальный уровень (по окончанию каждого этапа)			
10	Разработаны и реализуются дополнительные услуги		<b>5 баллов</b> - на бесплатной основе <b>7 баллов</b> - на платной основе			
11	Привлечение родителей к взаимодействию с ДОУ (проведение совместных мероприятий, акций с родителями, привлечение родителей к участию в совместном образовательном процессе)		<b>3 балла</b>			
12	Организация участия детей в мероприятиях с различными учреждениями образования, культуры и другими социальными службами (разработка плана мероприятия, согласование даты (сроков) и пр.)		<b>1-5 баллов</b> – муниципальный и поселенческий уровень			
13	Создание дополнительных программ, методических разработок, авторских или авторизованных, носящих познавательный характер (с рецензией краевой или муниципальной)	Дополнительные программы	<b>10 баллов</b> – краевой уровень <b>7 баллов</b> – муниципальный уровень			
		Методические разработки	<b>5 баллов</b> – краевой уровень <b>3 балла</b> – муниципальный уровень			
14	Организация аттестации педагогических работников Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме		<b>10 баллов</b>	(ФИО педагога, которому оказана помощь)		
15	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию от общего числа педагогов		<b>3 балла</b> – 50% и более от общего числа педагогов <b>2 балла</b> – 30% и более от общего числа педагогов			
16	Подготовка педагогов ДОУ к конкурсам и итоговая результативность данного педагога ДОУ	Конкурсы профессионального мастерства по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ, и пр. социальных партнёров	<b>6 баллов</b> – победитель краевого уровня <b>5 баллов</b> – призер, лауреат краевого уровня <b>4 балла</b> – участник краевого уровня <b>4 балла</b> – победитель муниципального уровня. <b>3 балла</b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b>2 балла</b> – победитель уровня ДОУ. <b>1 балл</b> – призер, лауреат уровня ДОУ			
17	Организация вариативности обучения в образовательном учреждении (организация обучения детей с ОВЗ (наличие групп компенсирующей направленности), организация образования и воспитания в группах кратковременного пребывания, ГСВ, консультационных центров) участие в осуществлении образовательной деятельности (ЦИПР, СРП и др.) (при наличии приказа, плана работы, табеля посещаемости)		<b>1 балл за каждый показатель</b>			
18	Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях по приказам Министерства образования и науки РФ, Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, Администрации муниципального образования, Управления образования, ДОУ и пр. социальных партнёров		<b>6 баллов</b> – победитель краевого уровня <b>5 баллов</b> – призер, лауреат краевого уровня. <b>4 балла</b> – участник краевого уровня <b>4 балла</b> – победитель муниципального уровня. <b>3 балла</b> – призер, лауреат муниципального уровня. <b>2 балла</b> – победитель уровня ДОУ.			

			<b>1 балл</b> – призер, лауреат уровня ДООУ			
19	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанникам, нарушение трудовой дисциплины	<u>Снимается до 10 баллов</u>			
		неоднократным нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление материалов, неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений и др.)	<b>- 5</b>			
<b><u>ИТОГО:</u></b>					<b><u>Сумма баллов</u></b>	<b><u>Сумма баллов Комиссии</u></b>

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г. \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_  
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г

Ознакомлен с количеством баллов \_\_\_\_\_  
(прописью)

\_\_\_\_\_  
(подпись, расшифровка)

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022152

Владелец Хуснутдинова Елена Анатольевна

Действителен с 17.04.2023 по 16.04.2024

1. Внести изменения и дополнения в Коллективный договор  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский  
район

Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка для  
работников МБДОУ дс № 18» вложить в новую редакцию

## ПРАВИЛА

внутреннего труда **Изменения и дополнения в МБДОУ дс № 18**

# Коллективный договор Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район

С 17.05.2022 по 17.05.2025 г

Председатель профсоюзного  
комитета



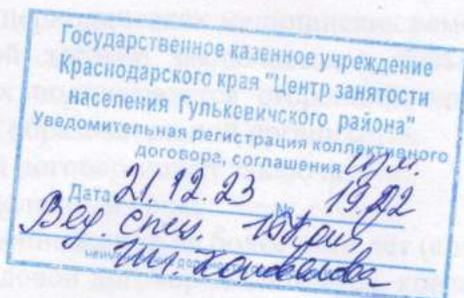
Е.С. Стрункина

М.п.

Заведующий МБДОУ № 18



Е.А. Хуснутдинова



Принят на общем собрании  
трудового коллектива

19.12.2023 г.

1. Внести изменения и дополнения в Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район:

Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 18» изложить в новой редакции:

## **ПРАВИЛА**

### **внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 18**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка БДОУ д/с № 18 (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом МБДОУ д/с № 18, иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя – МБДОУ д/с № 18 (далее – образовательная организация) и работников, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

#### **2. Порядок приема работников**

2.1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный заведующим образовательной организацией.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. Трудовой договор в соответствии со статьями 331 и 351.1 ТК РФ не заключается с кандидатами, которые лишены права на занятие педагогической деятельностью, трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Трудовой договор с правом на занятие педагогической деятельностью не заключается с иностранными агентами.

2.6. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и

постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.8. При заключении трудового договора лицо, обучающиеся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.7 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.9. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

- документы, указанные в п. 2.7 Правил;
- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;
- полис или договор добровольного медицинского страхования.

Предъявление документов производится в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами.

2.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.11. При приеме работника на работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.12. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.13. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

### **3. Порядок перевода работников**

3.1. Перевод работника на другую работу допускается по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

3.2. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии,

несчастливого случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.3. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.4. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

3.5. При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку

организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

3.6. Перевод работников оформляется приказом работодателя.

#### **4. Порядок увольнения работников**

4.1. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренных главой 13 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

4.3. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

#### **5. Основные права и обязанности работников**

5.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

5.2. Работник имеет право на:

5.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

5.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

5.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

5.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

5.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

5.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

5.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

5.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

5.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

5.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;

5.2.14. предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

5.3.2. соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину;

5.3.3. выполнять установленные нормы труда;

5.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

5.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

5.3.7. по направлению работодателя проходить периодические и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры;

5.3.8. по направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование;

5.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

5.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

5.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

5.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

5.4.4. право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

5.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

5.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;

5.4.9. право на участие в управлении образовательной организации, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;

5.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

5.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

5.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

5.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

5.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

5.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

5.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

5.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

5.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

5.5.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

5.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

5.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

5.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

5.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

5.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

5.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

5.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

5.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

5.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

5.6.10. проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

5.6.11. соблюдать устав образовательной организации, настоящие Правила;

5.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных актах образовательной организации;

5.6.13. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

5.7. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя заведующего образовательной организацией.

5.7.1. Если заведующий образовательной организацией не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

5.7.2. Результаты рассмотрения заявления заведующий образовательной организацией, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.

5.7.3. Работник должен представить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

5.8. Конкретные трудовые обязанности работников образовательной организации определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

## **6. Основные права и обязанности работодателя**

6.1. Работодатель имеет право:

6.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

6.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

6.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

6.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов образовательной организации, требований охраны труда;

6.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

6.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.7. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

6.1.8. разрабатывать и принимать локальные акты;

6.1.9. устанавливать штатное расписание образовательной организации;

6.1.10. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации;

6.1.11. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

6.1.12. иные права, установленными Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

6.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

6.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

6.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

6.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами: 21 числа за первую половину месяца и 6 числа месяца, следующего за расчетным - за вторую половину месяца.

6.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

6.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

6.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

6.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

6.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

6.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

6.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

6.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

6.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

6.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

## 7. Режим работы

7.1. Режим работы образовательной организации определяется приказами заведующего образовательной организацией и локальными нормативными актами образовательной организации.

В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Рабочее время педагогических работников образовательной организации определяется графиками работы и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Режим работы образовательной организации с 7:30 до 17:30 при 10-часовом пребывании детей.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) положений федеральных нормативных правовых актов

б) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками образовательной организации дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

7.3. Административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам образовательной организации, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

Заведующий, заведующий хозяйством, медицинская сестра – 8 часовой рабочий день 8.00- 17.00 (12.00-13.00)

Младшие воспитатели – 8 - часовой рабочий день, с 7.30-16.30 (14.00- 15.00 обед).  
Кладовщик – 8 – часовой рабочий день с 7.00 – 16.00 (12.00 – 13.00 обед)

Повар – 8 - часовой рабочий день согласно графика,

Машинист по стирке – 8 – часовой рабочий день с 8-00 по 17-00 (13.00 – 14.00 обед)

Швея – 8 – часовой рабочий день с 8-00 по 17-00 (13.00 – 14.00 обед)

Дворник – 8 - часовой рабочий день, согласно графика.

7.4. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

Старший воспитатель - 36 часовая рабочая неделя с 8.00 до 15.12

Музыкальный руководитель – 24 часовая рабочая неделя, согласно графика.

Педагог-психолог – 36 часовая рабочая неделя, согласно графика;

Учитель – логопед – 20 часовая рабочая неделя с 8.30 до 12.30

Физ. инструктор – 30 – часовая рабочая неделя согласно графика;

Воспитатели – 36 часовая рабочая неделя по индивидуальному графику с 7.30 до 17.30

## 8. Время отдыха

8.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

8.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

8.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

8.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

8.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

8.3. Работникам предоставляются выходные дни (суббота, воскресенье, праздничные дни)

8.3.1. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с руководителем образовательной организации.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются указанной категории работников в порядке, установленном Правительством РФ.

8.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

8.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, признанным в установленном законодательством РФ порядке инвалидами, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Помощник воспитателя, повар, заведующий хозяйством, медсестра, машинист по стирке белья, швея, кухонный рабочий, дворник, кладовщик - 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

Заведующий, старший воспитатель, воспитатель, физ. инструктор, музыкальный руководитель, педагог-психолог - 42 календарных дня.

Педагогам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья (воспитатель, педагог дополнительного образования, физ. инструктор, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед) – предоставляется отпуск в количестве 56 календарных дней.

8.6.2. Ежегодные отпуска предоставляются в порядке и на условиях, установленных Правительством РФ.

8.6.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства РФ.

8.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

8.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

8.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

8.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

8.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

8.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

8.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим образовательной организации с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

8.12. Заведующий образовательной организации утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

8.13. О времени начала отпуска образовательная организация извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

8.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, если младшему нет 14 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии

в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;

- другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

8.15. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.16. По соглашению между работником и образовательной организацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.17. Образовательная организация может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска образовательная организация предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

8.18. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

8.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

8.21. Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

## **9. Меры поощрения работников**

9.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;

- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

9.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

9.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

9.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе заведующего образовательной организацией, доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

## **10. Ответственность работника, применяемые к работникам меры взыскания**

10.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

10.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

10.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

10.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

10.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания, не считая времени отсутствия работника

на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

10.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

10.8. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работников образовательной организации имеет право снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения.

10.9. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.10. Для контроля за выполнением работниками Правил в офисных, учебных и других рабочих помещениях, а также на входе, по периметру зданий и территории организации устанавливаются камеры открытого (закрытого) видеонаблюдения. Обработка информации, содержащей персональные данные, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

## **11. Ответственность работодателя**

11.1. Материальная ответственность образовательной организации наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

11.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

11.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

11.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Иные вопросы, неурегулированные настоящими Правилами, регулируются трудовым законодательством.

12.2. Настоящие Правила утверждаются заведующим образовательной организацией с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

12.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставится на листе ознакомления, который прикладывается к настоящим Правилам.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022152

Владелец Хуснутдинова Елена Анатольевна

Действителен с 17.04.2023 по 16.04.2024

1. Внести изменения в Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район:

В разделе IV Оплата и нормирование труда п.д. 4.12., 4.13., 4.14., 4.16. изложить в новой редакции:

4.12. Работникам организации выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и размере;

класс вредности (оклада) (ст. 147 ТК РФ)

4.13. Работники организации в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район:

образовательная выплата.

К стимулирующим выплатам относятся:

- Выплаты за выслугу лет;

- Выплаты за квалификацию;

- Выплаты за выслугу лет;

- Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака;

- Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет;

Председатель профсоюзного комитета



Е.С. Стрункина

Заведующий МБДОУ № 18



Е.А. Хуснутдинова



Принят на общем собрании  
трудового коллектива

15.01.2024 г.

1. Внести изменения в Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район:

В разделе IV Оплата и нормирование труда п.п. 4.12., 4.13., 4.14., 4.16. изложить в новой редакции:

«4.12. Работникам организации выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в размере:

класс вредности 3.1; 3.2 – 4 % тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ)

4.13. Работникам организации в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район выплачиваются стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Выплаты за качество выполняемых работ;
- Выплаты за выслугу лет,
- Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака,
- Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

- Премияльные выплаты (по итогам работы (за месяц, квартал, год); за выполнение особо важных и срочных работ; ко Дню воспитателя и дошкольных работников (27 сентября), к государственным праздникам (8 марта, 23 февраля)

4.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников организации, установленных в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район.

4.16. Наставникам, осуществляющим обучение работников на рабочих местах, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) – до 2,0.»

Приложение №2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район» изложить в новой редакции:

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ Стрункина Е.С.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №18

\_\_\_\_\_ Е.А.

Хуснутдинова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

Принято общим собранием

трудового коллектива

МБДОУ д/с №18

Протокол от \_\_\_\_\_ 2024 г № \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения детский сад №18**  
**пос. Гирей муниципального образования**  
**Гулькевичский район**

2024 год

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район (далее – МБДОУ, учреждение; 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, Краснодарского края и Гулькевичского района:

Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Постановления администрации муниципального образования Гулькевичский район от 12 января 2024 года № 15 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район» (Далее - Постановление № 15);

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

постановления 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);

иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и Гулькевичского района, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад муниципального образования Гулькевичский район – учреждение, находящиеся в ведомственной принадлежности управления образования администрации муниципального образования Гулькевичский район

(далее соответственно – МОУ и Управление образования);

работник МОУ – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МОУ в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник МОУ, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала;

педагогический работник – работник МОУ, осуществляющий образовательную деятельность;

специалист – работник МОУ, соответствующий требованиям, изложенным в абзаце 5 пункта 1.2. Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район, утвержденного Постановлением №15;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МОУ 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 МОУ за счет средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МОУ 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 МОУ;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МОУ 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;

согласования с Краснодарской краевой организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника МОУ, 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 МОУ рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником 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 МОУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

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

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МОУ не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда МОУ осуществляется в пределах выделенных средств из бюджета муниципального образования Гулькевичский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный порядок формирования фонда оплаты труда МОУ за счет средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район устанавливается правовым актом Управления образования.

## 2. Основные условия оплаты труда работников МОУ

2.1. Оплата труда работников МОУ, 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. Условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МОУ, минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ применительно к соответствующим ПКГ определяются в соответствии с п. 2.4. Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район, утвержденного Постановлением № 15.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в соответствии с п.2.3 настоящего Положения, 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.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам указаны в приложении № 4 к настоящему Положению.

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

специалист по закупкам	– 8875 рублей;
старший специалист по закупкам	– 8964 рубля;
заведующий библиотекой, контрактный управляющий	– 13464 рубля;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	– 13649 рублей;
руководитель структурного подразделения	–14003 рубля.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ, 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.

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

2.8. 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 приказа 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».

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования, отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета педагогическим работникам МОУ и МУО 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 2 к настоящему Положению.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

В этих целях работникам МОУ 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 исполнение 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 работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам МОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МОУ, 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 МОУ, 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 МОУ, 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.

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

Размеры и условия доплат работникам МОУ за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

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

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

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

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.

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

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

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

либо в группах раннего и младшего возраста.

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

3.5. Специалистам, работающим в МОУ (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Выплаты за специфику работы работникам МОУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МОУ.

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

за заведование элементами инфраструктуры;

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

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Управления образования.

В соответствии с пунктом 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками МОУ с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) воспитанников;

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

3.8. В соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Гулькевичский район № 25-О от 15.01.2024 года устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

№	Перечень возможных выплат	Размер доплат, руб.,%
1	За заведование элементами инфраструктуры:	
	групповая ячейка с разделением функциональных зон (игровая, спальня)	5 %
	групповая ячейка с совмещенными функциональных зон (от должностного оклада)	7 %
	кабинеты специалистов учреждения (фиксированный размер выплаты)	до 1500

2	За руководство предметными комиссиями, методическими объединениями (фиксированный размер выплаты)	1000
3	За ведение кружковой работы с воспитанниками за 1 занятие	500

Выплата за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника устанавливается при выполнении работ, не входящих в перечень его должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который устанавливается выплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 работников МОУ.

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

3.13. Отдельным категориям работников МОУ высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией муниципального образования Гулькевичский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам МОУ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) 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:

<b>№</b>	<b>Перечень возможных доплат</b>	<b>Размер доплат, руб.,%</b>
1.	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	определяется с учетом значимости результата, достижения
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, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	до 100 %
3.	За сложность и напряженность выполняемой работы старший воспитатель заведующий хозяйством,	10000 8000
4.	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема 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 (не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МОУ.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 1 и 2 к настоящему Положению.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы): работникам МОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений № 1 и 2 к настоящему Положению:

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;

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

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

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

размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

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

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «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.

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

размеры повышающего коэффициента работникам МОУ за ученую степень, почетное звание:

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

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

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника МОУ.

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 МОУ.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МОУ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МОУ за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МОУ, 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);

за выполнение особо важных и срочных работ;

ко Дню воспитателя и дошкольных работников (27 сентября)

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 МОУ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОУ;

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 МОУ, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МОУ 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, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

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 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

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

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.3 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» 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 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения 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 учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.6.1. Стимулирующая выплата воспитателям за результативность и качество работы устанавливается ежеквартально и осуществляется по бальной системе, с учетом выполнения целевых показателей (Приложение №5 к настоящему Положению) за прошедший квартал и выплачивается ежемесячно за количество установленных баллов в соответствии с целевыми показателями.

4.7. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

Состав комиссии избирается из членов коллектива Учреждения сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

Состав комиссии - не менее пяти человек с учетом председателя комиссии.

4.7.1. Основными задачами комиссии являются:

– оценка результатов деятельности работников МБДОУ д/с № 18 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

– подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

4.7.2. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности воспитателя (портфолио) в соответствии с критериями оценки и (или) целевыми показателями деятельности воспитателей МБДОУ д/с № 18 представленных в Приложении 5 к настоящему Положению.

4.8. Воспитатели предоставляют в Комиссию материалы (портфолио) по самоанализу деятельности не позднее 20 числа месяца, следующего за отработанным кварталом.

4.9. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

4.10. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ д/с № 18 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

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

4.12. 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).

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

руководителей структурных подразделений, и иных работников МОУ, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя МОУ;

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

4.14. Отдельным категориям работников МОУ и МУО высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией муниципального образования Гулькевичский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4.14.1. В соответствии с Порядками, утвержденными Постановлением администрации Муниципального образования Гулькевичский район от 28.11.2023 года № 1661 «О порядке осуществления доплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Доплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район;

Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район;

4.14.2. В соответствии с Постановлением администрации Муниципального образования Гулькевичский район от 09.03.2022 года № 322 «О порядке предоставления

выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район», устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц по должности: шеф-повар, повар, кухонный рабочий, швея, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, вахтер, сторож, грузчик, кладовщик.

4.14.3. Отдельным категориям работников устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей. К указанной категории работников относятся: заведующий хозяйством. Указанная выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

4.14.4. В соответствии с Постановлением администрации Муниципального образования Гулькевичский район от 30.12.2022 года № 2067 «Об утверждении Порядка предоставления дополнительной меры социальной поддержки отдельной категории граждан, из числа педагогических работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район» устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц педагогическим работникам – молодым специалистам за счет средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район в рамках муниципальной программы муниципального образования Гулькевичский район «Социальная поддержка граждан».

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

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя и заместителей руководителя 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.

Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения приведен в приложении № 8 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район, утвержденного Постановлением № 15

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

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

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

5.3. С учетом условий труда руководителям МОУ 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 (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы

работников МОУ (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения и его заместителей на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения).

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

По решению Управления образования руководителю МОУ и его заместителям 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 учреждения.

5.5. По решению Управления образования руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МОУ, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

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

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МОУ.

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

Предельный объем педагогической 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 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»

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

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением 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 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МОУ приказом Управления образования на него

возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МОУ 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 МОУ с этим же учреждением.

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

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

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

руководителя учреждения – правовым актом Управления образования;  
работников МОУ (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 МОУ (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Размеры и условия выплаты материальной помощи:

- 1) продолжительная болезнь (более 30 календарных дней) – не более 2000 рублей;
- 2) в случае смерти близких родственников (супруг, дети, родители) – не более 5000 рублей;
- 3) в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др. – не более 10000 рублей;
- 4) к юбилейным датам рождения – не более 5000 рублей;

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» месячная заработная плата работников МОУ, 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 МОУ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МОУ, 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 МОУ 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 МОУ 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 МОУ 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. Управлением образования может быть предоставлено МОУ право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников МОУ, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных МОУ (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников МОУ руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

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

В штатном расписании указываются должности работников МОУ, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, суммы выплат компенсационного характера и других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МОУ, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников МОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образования.

6.7. Приказом Управления образования утверждаются:

перечни основного персонала МОУ;

перечень МОУ, руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений которых может быть увеличен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, его заместителей руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждения;

перечни должностей, относимых к административно-управленческому персоналу МОУ;

перечни должностей, относимых к вспомогательному персоналу МОУ;

перечни должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу МОУ;

предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОУ.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с №18

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**учреждений, организаций и должностей, время работы**  
**в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>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; центры спортивной подготовки</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, 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, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, 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 другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>Методические (учебно-</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие:</p>

1	2
методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
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	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание.

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

## **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. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения муниципального образования Гулькевичский район (далее – учреждение) 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 учреждения в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

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.

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам учреждений 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 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;

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;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам.

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 учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с №18

**ВЫПЛАТЫ**  
**за специфику работы работникам**

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них классах (группах): -учитель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог  -младший воспитатель	2000 рублей  1500 рублей

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с №18

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников  
по профессиональным квалификационным группам**

№ п/п	Наименование профессии (должности)/ основание	Квалификационный уровень/квалификационный разряд	Размер оклада, руб.
1	2	3	4
1	Общепрофессиональные профессии рабочих / Постановление № 31, Приказ № 248н		
1.1	<i>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня:</i>		
		1 квалификационный уровень	
	повар, гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	1 квалификационный разряд	8121
	повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея	2 квалификационный разряд	8365
	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 квалификационный разряд	8616
1.2	<i>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:</i>		
	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4 квалификационный разряд	8875
	повар, водитель автомобиля	5 квалификационный разряд	9142
		2 квалификационный уровень	
	водитель автомобиля	6 квалификационный разряд	9417
	водитель автомобиля	7 квалификационный разряд	9700
2	Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих/ Постановление № 37, Приказ № 247н, Приказ № 559н, Приказ № 761н		
2.1	<i>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</i>		
	делопроизводитель, секретарь- машинистка	1 квалификационный уровень	8365
2.2	<i>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</i>		
	лаборант, художник	1 квалификационный уровень	8616
	заведующий хозяйством	2 квалификационный уровень	8703

1	2	3	4
	шеф-повар	3 квалификационный уровень	8961
	механик	4 квалификационный уровень	9047
2.3	<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</i>		
	Электроник, специалист по кадрам, специалист по охране труда	1 квалификационный уровень	8875
3	Должности работников образования/Приказ №216 н, приказ №761н		
3.1	<i>Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
	Младший воспитатель	1 квалификационный уровень	9991
3.2	<i>Педагогические работники</i>		
	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	1 квалификационный уровень	12522
	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	2 квалификационный уровень	13524
	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	3 квалификационный уровень	13649
	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	4 квалификационный уровень	13775
4	Должности медицинских работников /Приказ № 541н, Приказ № 243		
	<i>Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала</i>		
	медицинская сестра	3 квалификационный уровень	9895
	фельдшер	4 квалификационный уровень	9994

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022152

Владелец Хуснутдинова Елена Анатольевна

Действителен с 17.04.2023 по 16.04.2024

1. Внести изменения в Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район, а именно в Приложение №2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район»;

п. 3.4. раздела 3 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»;

3.4. Доплат: за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику в случае увеличения объема работ, определенных трудовым договором, за увеличение объема работ также выплачивается;

Дополнительно устанавливается выплата за увеличение объема работ также выплачивается;

осуществление работниками в классах (группах), в состав которых входят обучающиеся (детские группы) с ограниченными возможностями здоровья, в группах раннего возраста (от 1 года до 3-х лет), в разновозрастной группе малоземлектного дошкольного учреждения.

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

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

## Изменения и дополнения в

# Коллективный договор Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район

С 17.05.2022 по 17.05.2025 г

Председатель профсоюзного  
комитета



Е.С. Стрункина

Заведующий МБДОУ № 18



Е.А. Хуснутдинова

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края "Центр занятости  
населения Гулькевичского района"  
Уведомительная регистрация коллективного  
договора, соглашения  
12.03.24 № 1924  
Вед. спец. [Signature]  
[Signature]

Принят на общем собрании  
трудового коллектива

01.03.2024 г.

1. Внести изменения в Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район, а именно в Приложение №2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район»:

п. 3.4. раздела 3 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» изложить в новой редакции:

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

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

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья, в группах раннего возраста (от 1 года до 3-х лет), в разновозрастной группе малокомплектного дошкольного учреждения.

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

п. 4.1.7. раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» изложить в новой редакции:

«4.1.7. Премииальные выплаты:

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

за выполнение особо важных и срочных работ;

ко Дню воспитателя и дошкольных работников (27 сентября).

к государственным праздникам (8 марта, 23 февраля)

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 МОУ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОУ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;»

п.п. 4.6., 4.6.1., 4.7.2., 4.8. раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» изложить в новой редакции:

«4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения 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 для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам указаны в Приложении № 5 к настоящему Положению, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.6.1. Распределение выплат стимулирующего характера за результативность и качество образовательных услуг проводится по бальной системе с учетом выполнения критериев эффективности деятельности педагогов, по итогам каждого месяца.

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

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогу за отчетный период, показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.»

«4.7.2. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности педагога (портфолио) в соответствии с критериями оценки деятельности педагогов МБДОУ д/с № 18 представленных в Приложении 5 к настоящему Положению.

4.8. Педагоги предоставляют в Комиссию материалы (портфолио) по самоанализу деятельности не позднее 20 числа месяца, следующего за отработанным кварталом.»

Критерии оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (Приложение №5 к Положению об оплате труда) изложить в новой редакции:

Приложение 5  
к Положению об оплате труда

**Критерии оценки эффективности (качества) работы для установления  
выплат стимулирующего характера работникам учреждения**

№	Критерии	Количество баллов по показателям
1	Участие в методической работе (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, РМО, показ открытых ООД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео материалов): - Районный уровень	<b>2</b>
	- Региональный уровень	<b>3</b>
2.	Участие в интеллектуальных, творческих, физкультурно-спортивных конкурсах (очное) (диплом, приказ): - Районный уровень	2
	- Региональный уровень	<b>3</b>
3.	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных) на уровне (предоставление дипломов, приказов об участии) на уровне: - Районный уровень:	
	- участник	<b>1</b>
	- лауреат	2
	- призер	3
	- победитель	4
- Региональный уровень:		
- участник	<b>2</b>	
- лауреат	<b>3</b>	
- призер	<b>4</b>	
- победитель	<b>5</b>	
- Федеральный уровень	<b>30</b>	
4.	Работа с родительской общественностью: - инновационные формы работы с семьями воспитанников в условии реализации ФГОС ДОУ, подтвержденные фотоотчетами о проделанной работе, предоставление докладов и конспектов и описанием вида деятельности (за каждое мероприятие)	<b>1</b>
	- обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей, т.е. мероприятия с родителями с использованием современных форм сотрудничества: родительские собрания, круглые столы, семинары - практикумы, работа в мессенджере, акции (охват более 50 %) (за каждое мероприятие)	<b>1</b>
5.	Достижения воспитанников и педагогов в соревнованиях, турнирах, конкурсах, фестивалях с предоставлением приказа, грамоты или диплома (очно) входящих в федеральный и региональный перечень конкурсов и фестивалей, а также конкурсов проводимых Управлением образования администрации муниципального образования Гулькевичский район:	
	- Районный уровень	
	- лауреат	1
	- призер	2
	- победитель	3
- Региональный уровень		
- лауреат	2	
- призер	3	

	- победитель	4
	- Федеральный уровень	3
	- лауреат	4
	- призер	5
	- победитель	5
6.	Своевременное предоставление информации об организации воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, лицу, ответственному за ведение официального сайта ДООУ (скриншот)	<b>0,5</b>
7.	Интенсивность, напряженность работы, ведение общественной работы: - выполнение объема работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии);	<b>1</b>
	участие в мероприятиях других возрастных групп (за 1 роль): - главная роль	<b>2</b>
	- эпизодическая роль	<b>1</b>
	- участие в общественных мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДООУ (районные мероприятия, кампании и т.п.) - флэш-моб., мероприятия, проводимые совместно педагогами ДООУ	<b>2</b>
8.	Дизайнерская работа: - оформление помещений и участков ДООУ (летняя оздоровительная кампания и начало учебного года)	<b>0,5</b>
	изготовление видеороликов и оформление фотозон для подготовки и проведения мероприятий: - полноценное и качественное изготовление видеороликов	<b>1</b>
	- оформление фотозон районного мероприятия	<b>1</b>
9.	Осуществление инновационной деятельности в рамках внедрения и (или) работы муниципальной площадки (приказ)	<b>1</b>
10.	Обеспечение стабильно низкого или снижения уровня заболеваемости воспитанников, пропуски по причине заболевания:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>от 1,5 -х до 3-х лет от 10% до 25 % основной воспитатель подменный воспитатель</li> </ul>	<b>1</b> <b>0,5</b>
	от 0% до 10 % основной воспитатель подменный воспитатель	<b>2</b> <b>1</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>от 3-х до 7-ми лет от 5% до 20 % основной воспитатель подменный воспитатель</li> </ul>	<b>1</b> <b>0,5</b>
	от 0 % до 5 % основной воспитатель подменный воспитатель	<b>2</b> <b>1</b>

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022152

Владелец Хуснутдинова Елена Анатольевна

Действителен с 17.04.2023 по 16.04.2024

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края "Центр занятости  
населения Гулькевичского района"  
Уведомительная регистрация коллективного  
договора, соглашения  
06.09.24 № 19.24  
В.С. Стрункин  
И.А. Коновалова

**Изменения и дополнения в**  
**Коллективный договор**  
**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное**  
**учреждение детский сад № 18 пос. Гирей**  
**муниципального образования**  
**Гулькевичский район**  
**С 17.05.2022 по 17.05.2025 г**

Председатель профсоюзного  
комитета

Е.С. Стрункина



М.п.

Заведующий МБДОУ № 18

Е.А. Хуснутдинова



М.п.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
30.08.2024 г.

1. Внести изменения и дополнения в Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район в **Приложение 1** «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 18»:

- На основании статьи 264.1 ТК РФ **Раздел 4. «Порядок увольнения работников»** «Правил внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 18» дополнить п.4.4. следующего содержания:

«4.4. В соответствии со статьей 264.1 ТК РФ расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)»

- Согласно ФЗ РФ «О внесении изменения в статью 236 ТК РФ» от 30.01.2024 № 3-ФЗ «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику» п.11.4. раздела **11. «Ответственность работодателя»** «Правил внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 18» изложить в следующей редакции:

«11.4. В соответствии со статьей 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.»

- На основании статьи 351.7. ТК РФ **Раздел 6. Основные права и обязанности работодателя** дополнить п.п.6.2.19. следующего содержания:

«6.2.19. соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ)

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

6.19.1. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

6.19.1.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- оказание бесплатной психологической помощи;

- преимущественное право прохождения санаторно-курортного лечения после возобновления трудовых отношений;

- гражданам, уволившимся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту организация проведения переобучения новой профессии за счет средств работодателя;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

6.19.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание материальной помощи при мобилизации члена семьи;

- оказание бесплатной психологической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.»

2. На основании постановления администрации муниципального образования Гулькевичский район от 30.08.2024 года № 1341 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Гулькевичский район от 12.01.2024 года № 15 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район» внести изменения в **Коллективный договор** МБДОУ д/с №18, а именно в «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район», изложив его в новой редакции:

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район (далее – МБДОУ, учреждение; 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, Краснодарского края и Гулькевичского района:

Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Постановления администрации МО Гулькевичский район от 12 января 2024 года № 15 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район» (Далее - Постановление № 15);  
Постановления администрации МО Гулькевичский район от 30.08.2024 года № 1341 «О внесении изменений в постановление администрации МО Гулькевичский район от 12.01.2024 года № 15»

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

постановления 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);

иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и Гулькевичского района, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад муниципального образования Гулькевичский район – учреждение, находящиеся в ведомственной принадлежности управления образования администрации муниципального образования Гулькевичский район (далее соответственно – МОУ и Управление образования);

работник МОУ – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МОУ в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник МОУ, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала;

педагогический работник – работник МОУ, осуществляющий образовательную деятельность;

специалист – работник МОУ, соответствующий требованиям, изложенным в абзаце 5 пункта

1.2. Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район (Постановление №15)

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МОУ 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 МОУ за счет средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МОУ 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 МОУ;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МОУ 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;

согласования с Краснодарской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника МОУ, 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 МОУ рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником 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 МОУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке

совместительства, раздельно.

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

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

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МОУ не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда МОУ осуществляется в пределах выделенных средств из бюджета муниципального образования Гулькевичский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный порядок формирования фонда оплаты труда МОУ за счет средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район устанавливается правовым актом Управления образования.

## **2. Основные условия оплаты труда работников МОУ**

2.1. Оплата труда работников МОУ, 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. Условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МОУ, минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ применительно к соответствующим ПКГ определяются в соответствии с

п. 2.4. Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район, утвержденного Постановлением № 15.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в соответствии с п.2.3 настоящего Положения, 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.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам указаны в приложении № 4 к настоящему Положению.

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

специалист по закупкам	– 8875 рублей;
старший специалист по закупкам	– 8964 рубля;
заведующий библиотекой, контрактный управляющий	– 13464 рубля;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	– 13649 рублей;
руководитель структурного подразделения	– 14003 рубля.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ, 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.

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

2.8. 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 приказа 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».

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы отдельных категорий работников МОУ, отражен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета педагогическим работникам МОУ в стаж работы 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 2 к настоящему Положению.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

В этих целях работникам МОУ 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 исполнение 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 работу в сельской местности;  
за специфику работы;  
за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам МОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МОУ, 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 МОУ, 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 МОУ, 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.

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

Размеры и условия доплат работникам МОУ за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

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

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

(должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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.

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

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

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья, в группах раннего возраста (от 1 года до 3-х лет), в разновозрастной группе малокомплектного дошкольного учреждения.

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

3.5. Специалистам, работающим в МОУ (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе). В случае если руководитель и (или) его заместитель, руководитель структурного подразделения и (или) его заместитель, педагогический работник осуществляет педагогическую деятельность на условиях совмещения, на них распространяется выплата, предусмотренная настоящим пунктом, пропорционально установленной им ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Выплаты за специфику работы работникам МОУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МОУ.

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

за заведование элементами инфраструктуры;

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

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Управления образования.

В соответствии с пунктом 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ,

выполняемыми педагогическими работниками МОУ с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) воспитанников;

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

3.8. В соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Гулькевичский район устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

№	Перечень возможных выплат	Размер доплат, руб., %
1	За заведование элементами инфраструктуры: групповая ячейка с разделением функциональных зон (игровая, спальня)	5 %
	групповая ячейка с совмещенными функциональных зон (от должностного оклада)	7 %
	кабинеты специалистов учреждения (фиксированный размер выплаты)	до 1500
2	За руководство предметными комиссиями, методическими объединениями (фиксированный размер выплаты)	1000
3	За ведение кружковой работы с воспитанниками за 1 занятие	500

Выплата за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника устанавливается при выполнении работ, не входящих в перечень его должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который устанавливается выплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 работников МОУ.

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

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.13. Отдельным категориям работников МОУ высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией муниципального образования Гулькевичский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам МОУ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) 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:

№	Перечень возможных доплат	Размер доплат, руб., %
1.	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	определяется с учетом значимости результата, достижения
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, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	до 100 %
3.	За сложность и напряженность выполняемой работы старший воспитатель заведующий хозяйством, воспитатель	10000 8000 до 10000
4.	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема 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 (не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МОУ.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплата за выслугу лет, которая устанавливается работникам МОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы МОУ, в том числе для отдельных категорий работников МОУ, с учетом приложений 1 и 2 к настоящему Положению.

Размеры выплаты (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;

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

при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

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

размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

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

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «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.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, спортивного звания, разряда, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодателей и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени: размеры повышающего коэффициента работникам МОУ за ученую степень, почетное звание:

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

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

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный» (с даты принятия решения о награждении, присвоении);

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника МОУ.

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 МОУ.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МОУ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МОУ за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МОУ, 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, полугодие, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

ко Дню воспитателя и дошкольных работников (27 сентября)

к государственным праздникам (8 марта, 23 февраля)

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 МОУ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОУ;

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, полугодие, 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 МОУ, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МОУ 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, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

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

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 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

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

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.3 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» 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 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения 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 для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам указаны в приложении № 5 к настоящему Положению, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.6.1. Распределение выплат стимулирующего характера за результативность и качество образовательных услуг проводится по балльной системе с учетом выполнения критериев эффективности деятельности педагогов, по итогам каждого месяца.

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

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогу за отчетный период, показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

4.7. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

Состав комиссии избирается из членов коллектива Учреждения сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

Состав комиссии - не менее пяти человек с учетом председателя комиссии.

4.7.1. Основными задачами комиссии являются:

– оценка результатов деятельности работников МБДОУ д/с № 18 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

– подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

4.7.2. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности педагога (портфолио) в соответствии с критериями оценки деятельности педагогов МБДОУ д/с № 18 представленных в Приложении 5 к настоящему Положению.

4.8. Педагоги предоставляют в Комиссию материалы (портфолио) по самоанализу деятельности не позднее 20 числа месяца, следующего за отработанным месяцем.

4.9. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

4.10. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ д/с № 18 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

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

4.12. 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).

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

руководителей структурных подразделений, и иных работников МОУ, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя МОУ;

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

4.14. Отдельным категориям работников МОУ и МУО высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией муниципального образования Гулькевичский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4.14.1. В соответствии с Порядками, утвержденными Постановлением администрации Муниципального образования Гулькевичский район от 28.11.2023 года № 1661 «О порядке осуществления доплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Доплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район;

Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район;

4.14.2. В соответствии с Постановлением администрации Муниципального образования Гулькевичский район от 09.03.2022 года №322 «О порядке предоставления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район», устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц по должности: шеф-повар, повар, кухонный рабочий, швея, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, вахтер, сторож, грузчик, кладовщик.

4.14.3. Отдельным категориям работников устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей. К указанной категории работников относятся: заведующий хозяйством. Указанная выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

4.14.4. В соответствии с Постановлением администрации Муниципального образования Гулькевичский район от 30.12.2022 года № 2067 «Об утверждении Порядка предоставления дополнительной меры социальной поддержки отдельной категории граждан, из числа педагогических работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район» устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц педагогическим работникам – молодым специалистам за счет средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район в рамках муниципальной

программы муниципального образования Гулькевичский район «Социальная поддержка граждан».

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

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя и заместителей руководителя 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.

Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения приведен в приложении № 8 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район, утвержденного Постановлением № 15

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

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

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

5.3. С учетом условий труда руководителю МОУ устанавливаются 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 (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МОУ (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения и его заместителей на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения (без руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения).

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

По решению Управления образования руководителю МОУ и его заместителям 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 учреждения.

5.5. По решению Управления образования руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МОУ, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

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

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МОУ.

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

Предельный объем педагогической 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 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»

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

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением 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 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МОУ приказом Управления образования на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МОУ 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 МОУ с этим же учреждением.

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

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

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

руководителя учреждения – правовым актом Управления образования;  
работников МОУ (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 МОУ (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Размеры и условия выплаты материальной помощи:

1) продолжительная болезнь (более 30 календарных дней) – не более 2000 рублей;  
2) в случае смерти близких родственников (супруг, дети, родители) – не более 5000 рублей;

3) в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др. – не более 10000 рублей;

4) к юбилейным датам рождения – не более 5000 рублей;

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» месячная заработная плата работников МОУ, 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 МОУ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МОУ, 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 МОУ 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 МОУ 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 МОУ 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. Управлением образования может быть предоставлено МОУ право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников МОУ, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных МОУ (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников МОУ руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

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

В штатном расписании указываются должности работников МОУ, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, суммы выплат компенсационного характера и других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МОУ, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников МОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образования.

6.7. Приказом Управления образования утверждаются:

перечни основного персонала МОУ;

перечень МОУ, руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений которых может быть увеличен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, его заместителей руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждения;

перечни должностей, относимых к административно-управленческому персоналу МОУ;

перечни должностей, относимых к вспомогательному персоналу МОУ;

перечни должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу МОУ;

предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОУ.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с №18

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**учреждений, организаций и должностей, время работы**  
**в которых засчитывается в стаж работы отдельных категорий**  
**работников**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>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; центры спортивной подготовки</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, 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, педагоги-библиотекари, тьюторы, советники директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, 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 другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>Методические (учебно-</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами,</p>

1	2
методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
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	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

**Примечание.**

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

**ПОРЯДОК**  
**зачета педагогическим работникам муниципальных**  
**образовательных учреждений муниципального образования**  
**Гулькевичский район в стаж работы 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. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения муниципального образования Гулькевичский район (далее – учреждение) в стаж работы 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 стажа работы в стаж работы в сфере образования.

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

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.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам учреждения в стаж 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 работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 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;

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;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений в стаж работы 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.

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 учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с №18

**ВЫПЛАТЫ**  
**за специфику работы работникам**

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них группах - педагогическим работникам МОУ, а также работникам МОУ, относящимся к категории административно-хозяйственного и (или) учебно-вспомогательного персонала, работа которых непосредственно связана с указанными обучающимися	2000 рублей

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с №18

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников**  
**по профессиональным квалификационным группам**

№ п/п	Наименование профессии (должности)/ основание	Квалификационный уровень/квалификационный разряд	Размер оклада, руб.
1	2	3	4
1	Общепрофессиональные профессии рабочих / Постановление № 31, Постановление № 47, Постановление МТ РФ №31); Приказ № 248н		
1.1	<i>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня:</i>		
		1 квалификационный уровень	
	повар, гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	1 квалификационный разряд	8121
	повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея	2 квалификационный разряд	8365
	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 квалификационный разряд	8616
1.2	<i>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:</i>		
		1 квалификационный уровень	
	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4 квалификационный разряд	8875
	повар, водитель автомобиля	5 квалификационный разряд	9142
		2 квалификационный уровень	
	водитель автомобиля	6 квалификационный разряд	9417
	водитель автомобиля	7 квалификационный разряд	9700
2	Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих/ Постановление № 37, Приказ № 247н, Приказ № 559н, Приказ № 761н		
2.1	<i>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</i>		
	делопроизводитель, секретарь- машинистка	1 квалификационный уровень	8365
2.2	<i>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</i>		
	лаборант, художник	1 квалификационный уровень	8616

1	2	3	4
	заведующий хозяйством	2 квалификационный уровень	8703
	шеф-повар	3 квалификационный уровень	8961
	механик	4 квалификационный уровень	9047
2.3	<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</i>		
	Электроник, специалист по кадрам, специалист по охране труда	1 квалификационный уровень	8875
3	Должности работников образования/Приказ №216 н, приказ №761н		
3.1	<i>Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
	Младший воспитатель	1 квалификационный уровень	9991
3.2	<i>Педагогические работники</i>		
	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	1 квалификационный уровень	12522
	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	2 квалификационный уровень	13524
	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	3 квалификационный уровень	13649
	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	4 квалификационный уровень	13775
4	Должности медицинских работников /Приказ № 541н, Приказ № 243		
	<i>Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала</i>		
	медицинская сестра	3 квалификационный уровень	9895
	фельдшер	4 квалификационный уровень	9994

Приложение 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с №18

**Критерии оценки эффективности (качества) работы для установления  
выплат стимулирующего характера работникам учреждения**

№	Критерии	Количество баллов по показателям
1	Участие в методической работе (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, РМО, показ открытых ООД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео материалов): - Районный уровень	2
	- Региональный уровень	3
2.	Участие в интеллектуальных, творческих, физкультурно-спортивных конкурсах (очное) (диплом, приказ): - Районный уровень	2
	- Региональный уровень	3
3.	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных) на уровне (предоставление дипломов, приказов об участии) на уровне: - Районный уровень:	1
	- участник	2
	- лауреат	3
	- призер	4
	- победитель	
	- Региональный уровень:	2
	- участник	3
	- лауреат	4
	- призер	5
	- победитель	30
4.	Работа с родительской общественностью: - инновационные формы работы с семьями воспитанников в условии реализации ФГОС ДОУ, подтвержденные фотоотчетами о проделанной работе, предоставление докладов и конспектов и описанием вида деятельности (за каждое мероприятие)	1
	- обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей, т.е. мероприятия с родителями с использованием современных форм сотрудничества: родительские собрания, круглые столы, семинары - практикумы, работа в мессенджере, акции (охват более 50 %) (за каждое мероприятие)	1
5.	Достижения воспитанников и педагогов в соревнованиях, турнирах, конкурсах, фестивалей с предоставлением приказа, грамоты или диплома (очно) входящих в федеральный и региональный перечень конкурсов и фестивалей, а также конкурсов проводимых Управлением образования администрации муниципального образования Гулькевичский район:	
	- Районный уровень	1
	- лауреат	2
	- призер	3
	- победитель	

	- Региональный уровень		2
	- лауреат		3
	- призер		4
	- победитель		
	- Федеральный уровень		3
	- лауреат		4
	- призер		5
	- победитель		
6.	Своевременное предоставление информации об организации воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, лицу, ответственному за ведение официального сайта ДООУ (скриншот)		0,5
7.	Интенсивность, напряженность работы, ведение общественной работы: - выполнение объема работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии);		1
	участие в мероприятиях других возрастных групп (за 1 роль): - главная роль		2
	- эпизодическая роль		1
	- участие в общественных мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДООУ (районные мероприятия, кампании и т.п.) - флэш-моб., мероприятия, проводимые совместно педагогами ДООУ		2
8.	Дизайнерская работа: - оформление помещений и участков ДООУ (летняя оздоровительная кампания и начало учебного года)		0,5
	изготовление видеороликов и оформление фотозон для подготовки и проведения мероприятий: - полноценное и качественное изготовление видеороликов		1
	- оформление фотозон районного мероприятия		1
9.	Осуществление инновационной деятельности в рамках внедрения и (или) работы муниципальной площадки (приказ)		1
10.	Обеспечение стабильно низкого или снижения уровня заболеваемости воспитанников, пропуски по причине заболевания:		
	• от 1,5 -х до 3-х лет от 10% до 25 % основной воспитатель подменный воспитатель		1 0,5
	от 0% до 10 % основной воспитатель подменный воспитатель		2 1
	• от 3-х до 7-ми лет от 5% до 20 % основной воспитатель подменный воспитатель		1 0,5
	от 0 % до 5 % основной воспитатель подменный воспитатель		2 1

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430446

Владелец Хуснутдинова Елена Анатольевна

Действителен с 18.04.2024 по 18.04.2025

Изменения и дополнения в

# Коллективный договор

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 18 пос. Гирей  
муниципального образования  
Гулькевичский район

С 17.05.2022 по 17.05.2025 г

Председатель профсоюзного  
комитета

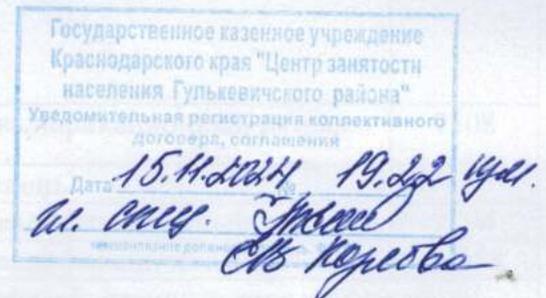


Е.С. Стрункина

Заведующий МБДОУ № 18



Е.А. Хуснутдинова



Принят на общем собрании  
трудового коллектива

11.11.2024 г.

1. На основании постановления администрации муниципального образования Гулькевичский район от 06.11.2024 года № 1757 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Гулькевичский район от 12.01.2024 года № 15 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район» внести изменения в **Коллективный договор МБДОУ д/с №18**, а именно в Приложение №4 Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район, изложив его в новой редакции:

### **МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**

#### **окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам**

№ п/п	Наименование профессии (должности)/ основание	Квалификационный уровень/квалификационный разряд	Размер оклада, руб.
1	2	3	4
1	<i>Общепрофессиональные профессии рабочих / Постановление № 31, Постановление № 47, Постановление МТ РФ №31); Приказ № 248н</i>		
1.1	<b>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня:</b>		
	<b>1 квалификационный уровень</b>		
	повар, гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	1 квалификационный разряд	8446
	повар, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея	2 квалификационный разряд	8700
	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 квалификационный разряд	8961
1.2	<b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:</b>		
	<b>1 квалификационный уровень</b>		
	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4 квалификационный разряд	9230
	повар, водитель автомобиля	5 квалификационный разряд	9508
	<b>2 квалификационный уровень</b>		
	водитель автомобиля	6 квалификационный разряд	9794
	водитель автомобиля	7 квалификационный разряд	10088
2	<i>Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих/ Постановление № 37, Приказ № 247н, Приказ № 559н, Приказ № 761н</i>		
2.1	<b>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>		
	делопроизводитель, секретарь- машинистка	1 квалификационный уровень	8700
2.2	<b>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>		
	лаборант, художник	1 квалификационный уровень	8961
	заведующий хозяйством	2 квалификационный уровень	9052
	шеф-повар	3 квалификационный уровень	9320

1	2	3	4
	механик	4 квалификационный уровень	9409
2.3	<i>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня</i>		
	Электроник, специалист по кадрам, специалист по охране труда	1 квалификационный уровень	9230
3	<i>Должности работников образования/Приказ №216 и, приказ №761и</i>		
3.1	<i>Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
	Младший воспитатель	1 квалификационный уровень	10391
3.2	<i>Педагогические работники</i>		
	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	1 квалификационный уровень	12522
	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	2 квалификационный уровень	13524
	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	3 квалификационный уровень	13649
	Педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	4 квалификационный уровень	13775
4	<i>Должности медицинских работников /Приказ № 541н, Приказ № 243</i>		
	<i>Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала</i>		
	медицинская сестра	3 квалификационный уровень	10291
	фельдшер	4 квалификационный уровень	10394

2. В связи с отсутствием в штатном расписании МБДОУ д/с № 8 должностей, не входящих в профессиональные квалификационные группы (специалист по закупкам, старший специалист по закупкам, заведующий библиотекой, контрактный управляющий, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, руководитель структурного подразделения) исключить из Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 пос. Гирей муниципального образования Гулькевичский район п. 2.5. раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников МОУ» изложив раздел 2 в новой редакции:

### **«2. Основные условия оплаты труда работников МОУ**

2.1. Оплата труда работников МОУ, 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. Условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МОУ, минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ применительно к соответствующим ПКГ определяются в соответствии с п. 2.4. Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район, утвержденного Постановлением № 15.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в соответствии с п.2.3 настоящего Положения, 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.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам указаны в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ, 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.

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

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

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы отдельных категорий работников МОУ, отражен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета педагогическим работникам МОУ в стаж работы 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 2 к настоящему Положению.»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430446

Владелец Хуснутдинова Елена Анатольевна

Действителен с 18.04.2024 по 18.04.2025