СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ А.В. Половина
1 апреля 2025 года
МП

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»

_____ Т.Н. Горбик
1 апреля 2025 года
МП

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к коллективному договору
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район

на период с 17 апреля 2024 г. по 16 апреля 2027 г.

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Брюховецком районе
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 07.04.2025 №_____
Ведущий специалист
наименование должности, подпись, Ф.И.О.
В.А. Кузнецов
изменение к коллдоговору
№ 26-Б от 23.09.2024 г.

Принято на общем собрании работников
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»
Протокол от 1апреля 2025 года № 11

ст. Брюховецкая, 2025 г.

Работодатель в лице его заведующего Горбик Татьяны Николаевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Половина Альбины Владимировны, действующие на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования, с другой стороны, в соответствии со ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (уведомительная регистрация № 26-Б от 23.04.2024 года).

Заключили настоящее соглашение о следующем:

1. Изложить приложение № 5 к коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (уведомительная регистрация № 26-Б от 23.04.2024 года) в новой редакции (прилагается).

2. Все остальные положения и приложения к коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (уведомительная регистрация № 26-Б от 23.04.2024 года) остаются неизменными и обязательными для исполнения.

3. Изменения вступают в силу с момента подписания полномочными представителями сторон, являются неотъемлемой частью коллективного договора муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (уведомительная регистрация № 26-Б от 23.04.2024 года) и распространяются на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и является обязательным для выполнения Сторонами.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.В. Половина
1 апреля 2025 года
МП

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»
_____ Т.Н. Горбик
1 апреля 2025 года
МП

Протокол
собрания трудового коллектива
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»

от « 1 » апреля 2025 г. № 11

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее – Положение, образовательное учреждение) разработано в соответствии с постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 25 марта 2025 года № 381 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений

образования Брюховецкого района», коллективным договором между администрацией образовательного учреждения и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Брюховецкого района.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 26 августа 2010 года № 761н, от 6 августа 2007 года № 526.

1.5. Размеры ставок заработной платы, окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 25 марта 2025 года № 381 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района».

1.6. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата каждого работника учреждения 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.

1.8. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

действующего законодательства;

размеров базовых должностных окладов, ставок заработной платы; наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядка премирования работников;

условий оплаты труда руководителя и его заместителей;

наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

1.9. Установить, что размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы, указанные в настоящем Положении, индексируются в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Брюховецкий район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждения, 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. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного в приложении № 1 Положения.

2.3. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

Определение размеров заработной платы работника учреждения

осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно. Оплата труда устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.4. Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

2.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при совмещении профессий в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.7. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, а также профессиональным стандартам.

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

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

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

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

2.10. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

2.11. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников учреждения, предусматриваемый управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район (далее по тексту – управление образования), может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

2.13. При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда учреждения не уменьшается.

2.14. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.15. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.16. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.17. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы учреждения, с учетом приложений № 4 и № 5 постановления администрации муниципального образования Брюховецкий район от 25 марта 2025 года № 381 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района».

2.18. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк, с которым заключен договор. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 21 числа текущего месяца, окончательный расчет 06 числа.

Каждому работнику учреждения в день выдачи заработной платы за вторую половину месяца, выдается расчетный листок по оплате труда. Форма расчётного листка по оплате труда установлена в приложении № 4 к настоящему Положению.

Расчетные листки в электронной форме направляются на личную электронную почту работника по его письменному заявлению. Адрес электронной почты работник указывает собственноручно печатными буквами. Также работник дает согласие на обработку сведений, содержащих персональные данные.

Если работник не подал заявление о получении расчетного листка посредством направления на электронную почту, а также не оформил согласие на обработку персональных данных, он получает расчетный листок в печатном варианте у лица, назначенного приказом за выдачу расчетного листка.

Подтверждение факта получения расчетного листка работником в электронном виде является факт отправки с электронного адреса работодателя на личный электронный адрес работника, указанный в заявлении.

2.19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационные, стимулирующие и иные выплаты работникам учреждения, предусмотренные в настоящем Положении (приложение № 5).

2.20. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.22. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.3. Конкретные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Установление должностного оклада руководителю учреждения:

3.4.1. Размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается нормативным актом муниципального образования Брюховецкого района в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения.

3.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя учреждения с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения).

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

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

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

3.7. Руководителю учреждения по приказу управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными приказом управления образования, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

3.8. С учетом условий труда заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и премирование предусмотренные Порядком к настоящему Положению.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, устанавливаются приказом управления образования с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

3.10. Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется учредителем. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих работников совместительством не считается.

3.11. В случае, если в соответствии с положениями статей 60, 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения нормативным актом муниципального образования Брюховецкий район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В нормативном акте муниципального образования Брюховецкий район 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 учреждения с этим же учреждением.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом администрации муниципального образования Брюховецкий район;

работников учреждения (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 – управлением образования на основании письменного заявления руководителя учреждения;

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

Работникам учреждения в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения определены в Положении об оказании материальной помощи работникам учреждения (приложение № 6 к настоящему Положению).

Действие Положения распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы в учреждении. При исполнении работником должностных обязанностей по совместительству материальная помощь предоставляется по месту основной работы.

Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово - хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

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

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, 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 учреждения 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 работников учреждения 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.

4.3. В пределах объема, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, средств на оплату труда работников учреждения руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

В штатном расписании указываются должности работников учреждения, 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 учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

4.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

4.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, обсуждается на Общем собрании работников, принимается решением Общего собрания работников, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

4.6. Вопросы, не нашедшие отражения в данном Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством и локальными актами образовательной организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения применительно к соответствующим ПКГ

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Базовый должностной оклад (ставка), рублей
	Первый квалификационный уровень по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	8446
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1	Делопроизводитель, секретарь; секретарь-машинистка	8700
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1	Администратор, инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений, техник-программист	8961
2	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	9052
3	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	9320
4	Механик	9409
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор, специалист по охране труда; специалист по кадрам, экономист (всех направлений), инженер (всех направлений), юрисконсульт	9230
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9141
3	Заместитель главного бухгалтера	9600
Профессиональная квалификационная группа должностей работников		

учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8961
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	Младший воспитатель	10391
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	15528
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	16771
3	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	16926
4	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины»; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	17081
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3	Медицинская сестра	12954
Квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный разряд	Уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, гардеробщик	8446
2 квалификационный разряд	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, помощник воспитателя, кастелянша	8700
2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	9230

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

Должности	Базовый должностной оклад (ставка), рублей
ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	9230
старший специалист, старший специалист по закупкам	9323
ведущий специалист	9508
главный специалист	9600
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор	14003
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16926

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка» (далее – учреждения) применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждениях;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 1.1 пункта 1 приложения 3 к настоящему Положению.

При замещении педагогическим работником отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников в учреждении оплата педагогической работы по замещаемой должности производится по часовой ставке замещающего работника учреждения.

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

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника в учреждении для определения часовой ставки исчисляется за установленную норму часов педагогической работы (норму часов учебной (преподавательской) работы) в неделю исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

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

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

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

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

3. Оплата за педагогическую работу, указанную в пункте 1 настоящего Порядка, руководителю и его заместителю, руководителю структурного подразделения и его заместителю, иному руководителю устанавливается в соответствии с положениями статьи 60^2 Трудового кодекса Российской Федерации в размерах, не ниже установленных пунктом 1 для педагогических работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка» (далее – Порядок, образовательная организация).

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но раздельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда работников
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»

Форма расчетного листка

Учреждение МАДОУ ДСКВ №2 "Кубаночка"

Месяц начисления _____ 20___г.

Расчетный листок за _____ 20__г.

Учреждение: МАДОУ ДСКВ №2 "Кубаночка"										
ФИО								Подразделение		
К выплате:								Должность		
Табельный номер										
Общий облагаемый доход:										
Применено вычетов по НДФЛ:	на "себя"				на детей				имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма		Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы					
1.Начислено								**2. Удержано**		
Всего начислено								Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме								**4. Выплачено**		
								Перечислено в банк (аванс)		
Всего натуральных доходов								Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца								Долг за учреждением на конец месяца		
Денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику										

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда работников
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»

ПОРЯДОК
выплат компенсационных, стимулирующих и иных работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, а также учета различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда.

1.2. Выплаты работникам компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения, в котором они работают, в пределах фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

1.3. Выплаты производятся с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который они установлены. Выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

1.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края, правовыми актами муниципального образования Брюховецкий район, приказами управления образования муниципального образования Брюховецкий район, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций.

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять ежемесячно от 4 до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями 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.

2.2. 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 – до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

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

2.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Производится работнику за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата повышается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

2.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, производится работнику:

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника за работу в выходной (праздничный) день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной

(праздничный) день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

2.5. За работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно отраслевому соглашению.

2.6. Выплаты за специфику работы работникам учреждения устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

2.6.1. за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах - педагогическим работникам в учреждении, а также работникам учреждения, относящимся к категории административно-хозяйственного и (или) учебно-вспомогательного персонала, работа которых непосредственно связана с указанными обучающимися - ежемесячно 2000 рублей (включительно);

2.6.2. за работу в учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов – работникам учреждения; специалистам учреждения, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, психолого-педагогических (психолого-медико-психологических) консилиумах - ежемесячно до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (включительно);

2.6.3. педагогическим работникам учреждения за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам учреждения за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому- ежемесячно до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (включительно).

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

2.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогическим работникам:

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;

дополнительных видов работ, установленных приказом управления образования.

Критерии и предельный размер выплат устанавливается приказом управления образования. Руководитель учреждения разрабатывает соответствующий локальный акт образовательного учреждения, где определяет размер выплат с учетом фонда оплаты труда учреждения.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.8. 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:

превышение списочной наполняемости классов по состоянию на 1 сентября соответствующего года (без учета обучающихся, состоящих в списках классов, но получающих образование на дому или в медицинских организациях, а также экстернов) - 26 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

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

2.9. Критерии и предельный размер выплат устанавливается приказом управления образования. Руководитель учреждения разрабатывает соответствующий локальный акт образовательного учреждения, где определяет размер выплат с учетом фонда оплаты труда учреждения. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.10. Работникам, должности которых определены приложение № 5 районного отраслевого соглашения по организациям (с изменением), в ведении управления образования, работающим в учреждении расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

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

педагогическим работникам: учитель, преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, воспитатель (включая старшего), тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, тренер-преподаватель (включая старшего), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения; советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями;

другим категориям специалистов: ведущий специалист, бухгалтер, экономист (всех направлений), техник (всех направлений), специалист по закупкам; специалист по кадрам, библиотекарь, художник, лаборант, инженер (всех направлений), юрисконсульт, инспектор по кадрам; другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

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

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

за проверку письменных работ;

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию) при условии наличия локального акта в образовательной организации об учебном кабинете, который определяет с учетом специфики организации деятельности;

дополнительных видов работ, установленных приказом управления образования.

Критерии и предельный размер компенсационных выплат устанавливается приказом управления образования. Руководитель учреждения разрабатывает соответствующий локальный акт образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации, где определяет размер выплат с учетом фонда оплаты труда учреждения.

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

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

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

3.1.1. Критерии и предельный размер стимулирующих выплат устанавливается приказом управления образования.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

3.1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критерии и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Брюховецкого района. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.3. Распределение стимулирующей выплаты осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачиваются в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;

- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя учреждения;

- появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;

- наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей, обучающихся;

- наличия дисциплинарного взыскания.

3.1.4. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта учреждения.

3.2. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы учреждения, с учетом приложений № 4 и № 5 постановления администрации муниципального образования Брюховецкий район от 25 марта 2025 года № 381 « О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района.

Минимальные размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам учреждения:

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%;

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

1) минимальные 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.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, спортивного звания, разряда, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени:

1) минимальные размеры повышающего коэффициента работникам учреждения 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).

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

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество;

работникам, на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права (п.5.5 районного отраслевого соглашения по организациям, в ведении управления образования).

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.

3.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.2 – 3.5 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.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.5 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).
Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 3.2-3.4 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

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

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

3.11. 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).

3.12. Изменение размеров повышающих коэффициентов, указанных в пунктах 3.2-3.4. к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.13. Дополнительные выплаты стимулирования в размере 5000 рублей выплачиваются:

1) Педагогическим работникам (воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре).

3.14. Дополнительные выплаты стимулирования отдельным категориям работников в размере 3000 рублей выплачиваются:

1) Педагогическим работникам (воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре).

2) Учебно-вспомогательный персонал (помощник воспитателя, старшая медицинская сестра).

3) Обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

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

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

Занятие должности, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

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

IV. Премиальные выплаты

4.1. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал или год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников (за исключением руководителя).

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации и должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

4.1.1. За выполнение особо важных и срочных работ-

премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.2. При премировании учитывается:

качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя учреждения;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью;

интенсивный ненормированный труд;

привлечение внебюджетных средств на оказание дополнительных мер социальной поддержки населению и развитие материально-технической базы учреждения;

взаимодействие с другими социальными учреждениями;

достижения в инновационной деятельности.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся денежных средств в учреждении.

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

4.1.3. Депремирование, снижение размера премии.

Работники лишаются премии или размер премии снижается в следующих случаях:

невыполнение плановых показателей финансово-хозяйственной деятельности;

неэффективное использование бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания;

невыполнение работником своих должностных обязанностей, оговоренных в трудовом договоре;

неисполнение приказов и поручений руководителя учреждения;

нарушение трудовой дисциплины;

несвоевременная сдача отчетности или искажение предоставляемых показателей;

наличие нарушений при проведении проверок финансовой деятельности учреждения.

Премия не выплачивается или размер премии снижается за тот расчетный период, в котором было произведено нарушение.

4.1.4. К отраслевому профессиональному празднику:

премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню дошкольного работника (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. 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 учреждениями в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

4.5. Премиальные выплаты осуществляются 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, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.6. Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 3 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.

награждении медалью «За вклад в развитии Брюховецкого района»;

награждении медалью «Почетный гражданин Брюховецкого района.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Порядку о компенсационных,
стимулирующих и иных выплатах
работникам МАДОУ ДСКВ
№ 2 «Кубаночка»

Положение
о комиссии по установлению перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район

Данное положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат в МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка» регулирует создание комиссии по установлению перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и порядок принятия решений членами комиссии об осуществлении вышеизложенных выплат.

1. Общие положения

1.1. Комиссия по рассмотрению и установлению доплат и надбавок, материальном поощрении работников является общественным органом.

1.2. Комиссия создается в количестве 5-7 человек из представителей администрации организации, осуществляющей образовательную деятельность (заведующего и заместителя заведующего), председателя профсоюзного комитета, наиболее компетентных, опытных членов педагогического коллектива и технических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.3. Состав комиссии, избранной общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом заведующего организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности следующими документами:

Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 25 декабря 2023 года;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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» (с изменениями от 13 мая 2019 года);

Постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 25 марта 2025 года № 381 « О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района», уставом МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка», коллективным договором между администрацией образовательного учреждения и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Брюховецкого района.

2. Основные задачи

Комиссия в соответствии с предоставленными ей полномочиями общего собрания работников организации, осуществляющей образовательную деятельность (протокол № ____ от ___.___.20___ года) имеет право решать следующие задачи:

2.1. Изучать аналитический материал о качестве работы, выполняемой работниками организации.

2.2. Устанавливать факты работы по отклонениям от нормальных условий труда (согласно ТК РФ).

2.3. Лишать работников частично и полностью стимулирующих или компенсационных выплат за несвоевременное, некачественное выполнение и невыполнение должностных обязанностей, приказов, нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

2.4. Изучать и утверждать размеры доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы.

2.5. Премировать, определять размеры материальной помощи (по заявлению работника организации).

3.Порядок принятия решения по стимулирующим выплатам

Для осуществления стимулирующих выплат:

3.1. Предоставляется в комиссию информация о высоких достижениях педагогов в обучении и воспитании обучающихся, а также хороших показателях в работе технического персонала.

3.2. Заседания комиссии проводятся по необходимости.

3.3. Принимается решение об определении размера ежемесячной стимулирующей выплаты открытым голосованием большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов.

На основании решения заседании комиссии готовится проект приказа организации, осуществляющей образовательную деятельность, об установлении стимулирующих выплат работникам.

3.4. Окончательное решение о размерах доплат за работу, о размерах премирования и материальной помощи принимает руководитель организации и оформляет приказом.

3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам осуществляются в дни выплаты заработной платы согласно локальным нормативным актам образовательной организации.

3.6. При отсутствии или недостаточности финансовых средств руководитель образовательной организации вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат работникам, уменьшить или отменить их выплату.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение о комиссии об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Положение о комиссии об установлении перечня, размеров и условий осуществления персональных надбавок и персональных повышений к должностным окладам, стимулирующих выплат, материальной помощи и персональных надбавок за особые условия, за сложность и напряженность в работе принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.4.1. настоящего Положения.

4.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда работников
МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка»

Положение
об оказании материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оказании материальной помощи работникам МАДОУ ДСКВ № 2 «Кубаночка» разработано на основании действующего законодательства и в соответствии с Коллективным договором.

1.2. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, являющиеся одной их форм социальной поддержки, предоставляемые работникам в особых случаях на основании личного заявления нуждающегося.

1.3. Из экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

1.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

1.5. Оказание материальной помощи работникам учреждения есть право, а не обязанность администрации.

2. Основания и размеры материальной помощи

2.1. Работникам учреждения осуществляется выплата единовременной материальной помощи и производится с целью материальной поддержки работников учреждения в трудных жизненных обстоятельствах:

в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.) - в размере до 1 окладов, (ставки);

в случае смерти работника и члена его семьи - в размере до 1 окладов, (ставки);

при наступлении у работника учреждения заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного

лечения, трудного материального положения - в размере и в других случаях - до 0,5 оклада (ставки).

2.2. Для оказания материальной помощи работник может подать личное заявление, на имя руководителя учреждения с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с подтверждающими документами.

2.3. Материальная помощь выплачивается работнику один раз в год.

2.4. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 2.1 настоящего порядка.

2.5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

2.6. Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника учреждения дисциплинарных взысканий.

2.7. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.