

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 7»**

ул. Кзачья 26, с. Татарка, Шпаковский район,
Ставропольский край, 356230
тел./ факс 8 (865 53) 2-22-86 e-mail: sechina.57@mail.ru

**ИЗМЕНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023 – 2026 годы**

между работодателем и работниками МКДОУ «Детский сад № 7»
проект утвержден на общем собрании работников 01.09.2023 г.
дата вступления в силу коллективного договора: 05.06.2023г.
срок действия коллективного договора: 05.06.2023 г. – 05.06.2026г.

От работодателя:
Заведующий МКДОУ
«Детский сад № 7»

_____ Е.В.Сечина

« ____ » _____ 2023 год

М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ «Детский сад № 7»

_____ О.В.Алиева

« ____ » _____ 2023 год

с. Татарка

	ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ	«14» октября 2023 г.
Сертификат	0C5DCB1D2E1F70CD5308A96847B5BCD9	
Владелец	Сечина Евгения Александровна, МУНИЦИПАЛЬНОЕ КА	
Должность	Заведующая	
Действителен с	29.12.2022 г. по 23.03.2024 г.	

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 7»**

ул. Кзачья 26, с. Татарка, Шпаковский район,
Ставропольский край, 356230
тел./ факс 8 (865 53) 2-22-86 e-mail: sechina.57@mail.ru

**ИЗМЕНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023 – 2026 годы**

между работодателем и работниками МКДОУ «Детский сад № 7»
проект утвержден на общем собрании работников 01.09.2023 г.
дата вступления в силу коллективного договора: 05.06.2023г.
срок действия коллективного договора: 05.06.2023 г. – 05.06.2026
г.

От работодателя:
Заведующий МКДОУ
«Детский сад № 7»



Е. В. Сечина

2023 год

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ «Детский сад № 7»

Алиева О. В. Алиева

« 26 » 09 2023 год

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрировано в уведомительном
порядке в управлении труда и
социальной защиты населения

Бу Заманжи
за № 140 от 29.09.2023
регистрацию произвел

Суховала И. А. Суф

с. Татарка

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 7»

Село Татарка Шпаковского муниципального района Ставропольского края

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

заведующий МКДОУ

«Детский сад № 7»

_____ Е.А.Сечина

приказ № 43\02-01 от 26.09.2023г.

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель _____ первичной

профсоюзной организации МКДОУ

«Детский сад № 7»

_____ А.В. Алиева

Приложение к Коллективному договору
на 2023-2026г.г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 7»

С.Татарка

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников (далее Положение) Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №11» Шпаковского муниципального округа (далее МКДОУ «Детский сад №11»), разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением администрации Шпаковского муниципального округа Ставропольского края от 18 января 2021 г. № 16 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Шпаковского муниципального округа Ставропольского края»

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад № 7» Шпаковского муниципального округа Ставропольского края

2.1. Система оплаты труда работников формируются на основе следующих принципов:

2.1.1. Недопущения снижения установленных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 г. № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных и муниципальных учреждений, а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" и от 21 июля 2020 года № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

2.1.2. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

2.1.3. Обеспечения достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики).

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом

перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Определять предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений в объеме не более 40 процентов.

2.1.4. Обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

2.1.5. Совершенствования структуры заработной платы, в том числе соотношения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда;

2.1.6. Установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

2.1.7. Повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.1.8. Выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в

постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

2.1.9. Фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

2.1.10. Мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации;

2.1.11. Порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.1.12. Систем нормирования труда, определяемых организацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

2.2. Система оплаты труда организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данной организации, а также предусматривают по всем имеющимся в штате организации должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы

находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, или иными государственными органами Российской Федерации, ранее наделенными соответствующими функциями в области государственной аттестации научных и научно-педагогических работников.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.4. Руководителем организации формируется и утверждается единое штатное расписание организации, которое включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

2.5. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

2.6. Заработная плата работников организаций состоит:

из должностных окладов, (окладов) ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера.

2.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.8. Месячная заработная плата работника (включая оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего

за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, полученного за счет средств краевого, местного бюджетов, дополнительных платных образовательных услуг, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ).

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже МРОТ, работнику производится доплата до МРОТ. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата до МРОТ производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до МРОТ в состав заработной платы, не превышающей МРОТ, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

2.9. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Шпаковского муниципального округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций, размеров субсидий, предоставленных бюджетных организация на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом МРОТ.

2.10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь в случаях:

- смерти самого работника или близких родственников (супруги, дети, родители);
- свадьба работника;
- рождение ребенка.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом экономии по фонду оплаты труда на дату обращения. К заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти или копия свидетельства о браке или копия свидетельства о рождении. Решение об оказании материальной помощи и его конкретных размерах принимает заведующий.

2.11. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

Раздел 3. Должностные оклады, оклады,
ставки заработной платы работников организации

по профессиональным квалификационным группам должностей

3.1. В соответствии со статьей 129 Трудового Кодекса Российской Федерации:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника 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.

3.2. Должностные оклады работников организаций по профессиональным квалификационным группам должностей.

3.2.1. Должностные оклады по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1.	Первый квалификационный уровень	младший воспитатель	8900

3.2.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» организаций всех типов:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
-------	--------------------------	--	----------------------------------

1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель	8680
2.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	9600
3.	Четвертый квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	10570

3.3. Должностные оклады и ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

3.3.1. Должностные оклады работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1.	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством (завхоз)	8900
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1.	Четвертый квалификационный уровень	экономист	11000

3.3.2. Должностные оклады работников организации не вошедшие в ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1.	Первый квалификационный уровень	контрактный управляющий	9747

3.4. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.4.1. Размеры окладов рабочих организаций, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
сторож	7900
повар	9000
дворник	7900
Уборщик служебных и подсобных помещений	7900
2-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
машинист по стирке белья	8100
оператор котельных установок(истопник)	8100

3.4.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные высшим разрядом. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера делятся на следующие виды:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное

время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.2.1. По результатам проведенной специальной оценки условий труда, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами и ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень работ, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда: **повар 12%.**

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.3.2. В соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации в размере:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.4. В соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам производится доплата за работу в ночное время в размере **35 процентов** должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде)).

4.4. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера

Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование работ 4. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудо	Размер выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
1.	За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	25
2.	За работу логопедического пункта Учителю- логопеду	20
3.	Младшим воспитателям образовательных организаций за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
4	За работу в ночное время сторожам	35
5	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий (ППК) учителю-логопеду, педагогу-психологу	20

Примечание:

При наличии у работников права на применение повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Перечень должностей работников:

за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (работа в образовательной организации, расположенной в с.Татарка, Шпаковского района Ставропольского края): старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель, музыкальный руководитель;

специалистам психолого-педагогических комиссий (ППК): учитель-логопед; педагог-психолог

за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду: младший воспитатель.

4.4.1. Работникам организаций, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей);

при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах организации.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ выполняемых работ устанавливается при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств по фонду оплаты труда за счет всех источников финансирования по согласованию с представительным органом работников организаций и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положениями об оплате труда работников организации.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. В организациях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

5.2.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2.2. За качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за наличие квалификационной категории;

за образцовое выполнение муниципального задания.

5.2.3. За стаж непрерывной работы.

5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

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

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3.1. педагогическим работникам, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в образовательные

организации в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанным далее.

Надбавка молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, устанавливается с даты трудоустройства в организацию. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, за исключением случаев, указанных далее.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в следующих случаях:

в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника образовательной организации из отпуска;

призыва работника на военную службу, в том числе по мобилизации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации; участие в специальной военной операции, проводимой на территории Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года, или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

переход работника в другую организацию;

другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в профессиональных образовательных организациях, образовательных организаций высшего образования с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания профессиональных

образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования.

5.3.2. Воспитателям организаций, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 2000 рублей.

5.3.3. Педагогическим работникам организации за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий – 30 процентов должностного оклада ежемесячно.

5.3.4. Вспомогательному и обслуживающему персоналу за интенсивность и напряженность работы выплачивать ежемесячно:

младший воспитатель- **4672,00руб.**

завхоз – **222,00 руб.**

машинист по стирке белья – **4071,00 руб.**

экономист-**5242,00 руб.**

контрактный управляющий – **3247,5 руб.**

уборщик служебных и подсобных помещений -**5182,00 руб.**

повар – **7242,00 руб.**

дворник -**6367,00 руб.**

сторож – **8473,00 руб.**

истопник – **4990,24 руб.**

5.3.5. Выплаты старшему воспитателю за обеспечение информационной открытости учреждения и соблюдение действующего законодательства - **30 процентов** от ставки заработной платы (должностного оклада).

5.3.6. Работнику, осуществляющему полномочия по охране труда -**50 процентов** должностного оклада ежемесячно.

5.3.7. Работнику, осуществляющему полномочия ответственного по безопасности (электробезопасность, пожарная безопасность) - 50 процентов должностного оклада ежемесячно.

5.3.8. Председателю первичной профсоюзной организации 25% ставки заработной платы (должностного оклада), в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении организацией.

5.3.9. Выплата за наставничество педагогических работников ежемесячно 3000 рублей (по приказу руководителя).

5.3.10. Работнику за выполнение дополнительных функций по уборке сверх нормативной территории (3628 кв.м,установленно-2335кв.м) -25% процентов должностного оклада ежемесячно.

5.3.11. За выполнение особо важных и ответственных работ.

Денежные выплаты Уборщику служебных помещений	Выполнение дополнительной работы по уборке и мойке кух.посуды, стен и потолков	Обеспечение требований СанПиНа	Ежемесячно	40 3160
Денежные выплаты экономисту	За ведение официального сайта учреждения	Обеспечение информационной открытости учреждения, соблюдение действующего законодательства	ежемесячно	X 2000,00
Денежные выплаты Учителю-логопеду	За ведение Аверса учреждения	Обеспечение информационной открытости учреждения, соблюдение действующего законодательства	ежемесячно	X 2000,00
Денежные выплаты воспитателю, музыкальному руководителю	За использование информационных систем	Обеспечение информационной открытости учреждения, соблюдение действующего законодательства	ежемесячно	X 1000,00

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.4.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 30 процентов установленного должностного оклада;

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности в размере 20 процентов установленного должностного оклада;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

5.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

за наличие квалификационной категории «педагог-методист» – до 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие квалификационной категории «педагог-наставник» – до 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.4.3. За образцовое выполнение муниципального задания, за качество выполняемых работ выплаты осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого организацией ежемесячно.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников организации.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя организации.

5.5. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – до 5 процентов;

при стаже работы от 3 года до 5 лет – до 10 процентов;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 15 процентов;

при стаже работы от 10 лет до 15 лет – до 20 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет – до 25 процентов.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных организациях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

5.6. Премирование работников организации производится в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей и выполнении особо важных и сложных заданий.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Дисциплинарное взыскание является основанием для невыплаты премии по итогам работ за период, в котором в отношении работника было применено дисциплинарное взыскание.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

Размер премиальной выплаты определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) и максимальным размером не ограничивается. Премия выплачивается при условии возникновения оснований для премирования и наличия финансовых средств.

5.6.1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год). При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (месяц, квартал, полугодие, год).

5.6.2. Премиальные выплаты за качество выполняемых работ могут выплачиваться работникам организации одновременно при поощрении правительственными наградами Российской Федерации и Ставропольского края, присвоении почетных званий и при награждении особыми знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями

Российской Федерации (по одному из указанных оснований), при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края министерства образования Ставропольского края;

5.6.3. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам организации по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании учитывается инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. Своевременное и качественное выполнение порученной работы.

5.6.4. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации выплачиваются по следующим критериям:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;

непосредственное участие в реализации, финансовом и правовом обеспечении национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положениями об оплате труда работников организации.

5.6.5. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями: в связи с государственными или профессиональными праздниками; в связи с юбилейными датами их рождения (50 и каждые последующие 5 лет);

иными особо значимыми событиями и достижениями.

5.6.6. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на премирование работников (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год).

5.6.7. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников премия может быть снижена или не выплачиваться в следующих случаях:

невыполнения ими должностных обязанностей;

совершения нарушений трудовой дисциплины;

правил внутреннего трудового распорядка организации;

обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;

нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ;

нарушения сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами, распоряжениями;

невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя или руководства организации;

не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

искажения отчетности и других нарушений.

5.6.8. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные работником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), объема порученной основной и(или) дополнительной работы, нарушений исполнительской, трудовой дисциплины или иные обоснования отмены или уменьшения размера стимулирующей надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.7. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

5.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда организации по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд выплат стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам организаций района формируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников организаций.

5.9. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда организации перечня показателей эффективности деятельности.

5.10. Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

5.11. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением

доплаты молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

Раздел 6. Порядок установления размеров оплаты труда педагогическим работникам организаций

6.1. Аттестация педагогических работников организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 («Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») (Зарегистрировано в Минюсте России 2 июня 2023 г. № 73696). Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, до вступления в силу приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

6.2. Уровень образования педагогических работников организаций при установлении размеров заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников организаций определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» соответствует высшему профессиональному образованию.

Окончание 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений соответствует среднему профессиональному образованию.

6.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в организациях, размер оплаты труда устанавливается как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

6.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, – со дня достижения соответствующего стажа, если документы

находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, или иными государственными органами Российской Федерации, ранее наделенными соответствующими функциями в области государственной аттестации научных и научно-педагогических работников.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.7. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников, образовательные организации не вправе:

формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным группам;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

применять наименование должностей (профессий) работников не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалифицированным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений;

утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

отступать от единого реестра ученых степеней и ученых званий и порядка присуждения ученых степеней, утверждаемых в установленном порядке;

устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;

устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

6.8. Руководители образовательных организаций проверяют документы об образовании и устанавливают работникам размер оплаты труда; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом комитета образования Шпаковского муниципального округа.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров оплаты труда работников образовательных организаций несут их руководители.

Раздел 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной

за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Раздел 8. Начисление и выплата заработной платы

8.1. Подразделением, ответственным за исчисление заработной платы и других выплат, является муниципальное казенное учреждение «Межведомственная централизованная бухгалтерия Шпаковского муниципального округа Ставропольского края».

8.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца со дня окончания периода, за который она начислена.

Размер заработной платы за первую и вторую половину месяца рассчитывается пропорционально отработанному времени на основании табеля учета использования рабочего времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается должностной оклад(ставка заработной платы) работника за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени. Размер заработной платы, в том числе за первую половину месяца, уменьшается на сумму налога на доходы физических лиц и профсоюзного взноса (для членов профсоюза).

8.3. При совпадении дня перечисления заработной платы с выходным или нерабочим днем обеспечивается перечисление заработной платы накануне этого дня.

8.4. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации расчетный листок направляется работнику один раз в месяц, после окончательного расчета за месяц, не позднее дня выдачи заработной платы, либо выдается лично в руки работнику (по заявлению работника).

8.5. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы. По основаниям неотработанного аванса производится удержание сумм начисленных и выплаченных отпускных за неиспользованные дни отпуска в связи с нетрудоспособностью в период отпуска;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктами 1,8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим, четвертым части второй статьи 137 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

8.6. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

8.7. В соответствии со статьей 138 Трудового кодекса Российской Федерации общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

8.8. В случае смерти работника депонированную заработную плату может получить близкий родственник работника по письменному заявлению при предъявлении документов, подтверждающих родство и свидетельства о смерти работника, или законный наследник при предъявлении соответствующих документов.

8.9. Средняя заработная плата за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе, вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в организации.

8.10. При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации). При суммированном учете рабочего времени расчет среднего заработка производится исходя из размера среднечасового заработка (Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы») и нормальной продолжительности рабочего дня (8 часов). Если продолжительность рабочего дня по графику сменности более 8 часов, оставшиеся часы должны быть отработаны в последующий период с учетом соблюдения годовой нормы рабочего времени.

8.11. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) для расчета отпускных регламентировано статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922. Средний заработок рассчитывается по правилам, предусмотренным для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных и рабочих днях. Порядок расчета среднего заработка работника не зависит от режима его работы и производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

8.12. Корректировка (индексация) среднего заработка производится только в случае, когда тарифные ставки, должностные оклады (ставки заработной платы), денежное вознаграждение повышаются всем работникам организации.

8.13. Условия, размеры и порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности определены Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством».

8.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие

суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

8.15. При расторжении трудового договора с работником по соглашению сторон согласно статье 78 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с соглашением о расторжении трудового договора, заключенным между работником и организацией, может быть назначена выплата выходного пособия, не превышающая трехкратного размера месячного заработка работника, установленного трудовым договором на дату подписания соглашения о расторжении трудового договора.