



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Работники муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 2» города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район

действующего с 21 декабря 2023 по 20 декабря 2026 года

Стороны пришли к соглашению внести изменения в коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 2» города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район», действующий с 21 декабря 2023 по 20 декабря 2026 года.

Приложение № 3 к коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 2» города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район «Положение об опыте, стимулировании и поощрении трудового коллектива» (Текст прилагается)

Приняты на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 29.01.2024 года

Данные изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года.



А.В. Костин

государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Славянского района»
ведомительная регистрация коллективного договора, оглашения (изменений, дополнений к коллективному договору, соглашению)

Дата 01.02.2024 № 119 от 20.12.2023
подпись
наименование должности, подпись, Ф.И.О.
И.И. Шевченко

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 2»
города Славянска-на-Кубани муниципального
образования Славянский район**

действующего с 21 декабря 2023 по 20 декабря 2026 года

Приняты на общем собрании

трудового коллектива

Протокол № 1 от 29.01. 2024 года

От работодателя:
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»
_____ А.В. Костюк
«30» января 2024

От работников:
Председатель ПК
МАДОУ «ЦРР – д/с № 2»
_____ В.И. Мещанова
«30» января 2024

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ «ЦРР – д/с № 2» Анны Викторовны Костюк.

Работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ «ЦРР – д/с № 2» Веры Ивановны Мещановой.

Стороны пришли к соглашению внести изменения в коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 2» города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район», действующий с 21 декабря 2023 по 20 декабря 2026 года:

Приложение № 3 к коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 2» города Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район «Положение об оплате, стимулировании и премировании труда работников МАДОУ «ЦРР – д/с № 2» изложить в новой редакции. (Текст прилагается)

Данные изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01. 2024 года.

Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»
_____ А.В. Костюк

Председатель ПК
МАДОУ «ЦРР – д/с № 2»

_____ В.И. Мещанова

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»
_____ В.И. Мещанова
от «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»
_____ А.В. Костюк
от «30» «января» 2024 года

Положение
об оплате, стимулировании и премировании труда
работников МАДОУ «ЦРР – д/с № 2»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАДОУ «ЦРР – д/с № 2» (далее - Положение) разработано на основе Постановления администрации МО Славянский район от 27.12. 2023 г. № 5792 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования Славянский район от 9 декабря 2008 года № 4924 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район» и регулирует порядок оплаты труда работников организации: руководителя, специалистов, служащих.
(Приложения к настоящему Положению)

1.2. Положение разработано в целях развития кадрового потенциала и совершенствования системы оплаты труда работников МАДОУ «ЦРР – д/с № 2» г. Славянска-на-Кубани муниципального образования Славянский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда работников МАДОУ «ЦРР – д/с № 2» .

1.3. Положение включает:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАДОУ «ЦРР - д/с № 2». Заработная плата

работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, разрабатывается на основе настоящего Положения.

1.5. Условия оплаты труда работника МАДОУ «ЦРР – д/с № 2», в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников, включая премирование и выплату материальной помощи, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МОУ в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Славянский район и иных источников, не запрещенных законодательством

Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда работников

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

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

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

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

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

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

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда. **(Приложения к настоящему Положению).**

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

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

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

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей образует новый оклад.

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

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ 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».

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

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

2.11. Оплата труда медицинских работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Славянский район **(Приложение к настоящему Положению).**

2.12. Порядок зачета педагогическим работникам в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также

времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении к настоящему Положению.

2.13. Порядок проведения тарификации работников МАДОУ «ЦРР – д/с № 2» устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания,
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;

- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

При этом размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются согласно результатам специальной оценки условий труда (*Приложение № 2 к коллективному договору*).

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

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

3.3. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

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

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

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

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

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

3.4.2. Работникам учреждения, выполняющим в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение

зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.3 . Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.4. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты за расширение зон обслуживания, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.5. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (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 оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (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 часовой части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

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

3.5. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, и стимулирующих выплат пропорционально для педагогических работников установленному объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам объему выполняемой работы

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) **(Приложение № 4 к коллективному договору):**

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

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.2. Работникам МАДОУ (в том числе руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, новых эффективных программ, методик, 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.

Размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка может быть установлена на один или два месяца, квартал, полугодие или год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта образовательного учреждения.

4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.2.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, соответствующих сфере работы (*Приложение к настоящему Положению.*)

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности (*Приложение к настоящему Положению*).

4.2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, награждение почетными знаками устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, награждение почетными знаками при соответствии ученой степени, почетного звания, награждения почетными знаками профилю педагогической (профессиональной) деятельности или преподаваемых дисциплин (*Приложение к настоящему Положению*).

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, награждение почетными знаками устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учитывается уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

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

Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.2.1, 4.2.2, 4.2.6, 4.2.8 пункта 4.2 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.2.4 – 4.2.6 пункта 4.2 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.2.3 – 4.2.5 пункта 4.2 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

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

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

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

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

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

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований,

предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

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

4.11. На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 21 июня 2022 г. № 1095 «Об утверждении Порядков осуществления доплат работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район» устанавливаются дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений:

- согласно приложению 1 в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц – работникам учреждения за счет поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального образования Славянский район) средств краевого бюджета;

- согласно приложению 2 в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц – педагогическим работникам учреждения за счет поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального образования Славянский район) средств краевого бюджета.

4.12. На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Славянский район от 21 июня 2021 г. № 1096 «Об утверждении Порядка осуществления дополнительных выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей», подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район» устанавливаются дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений в размере 3000 руб. за счет средств местного бюджета (бюджета муниципального образования Славянский район).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАДОУ «ЦРР – д/с № 2» могут быть установлены премии (*Приложение № 5 к коллективному договору*):

5.2. Премииальные выплаты:

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

- премия за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

5.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере: до пяти окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой администрации муниципального образования Славянский район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

до трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при:

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования и науки Краснодарского края, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Славянский район.

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

5.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;
- другие показатели.

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

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

5.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

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

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

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

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

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

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

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

заместителя руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Согласно *приложению № 6 к коллективному договору* размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

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

7.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

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

7.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Управлением в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости образовательного учреждения.

7.2.3. Порядок отнесения образовательного учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

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

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

7.3. С учетом условий труда руководителю могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные соответственно, в порядке, определенном Управлением.

7.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднюю заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения и средней

заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления в отношении руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

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

7.5. По решению Управления руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

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

7.6. Руководитель учреждения, наряду со своей основной работой, имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МОУ и МУ.

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

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, 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.

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

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением в дополнительном

соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

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

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

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего муниципального образовательного учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

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

руководителя учреждения – приказом Управления;

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

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

руководителя учреждения – Управление;

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

8.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников, 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 работникам выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, 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 не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

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

Доплата до минимального размера оплаты труда 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.

8.3. Управлением может быть предоставлено право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

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

8.4. В пределах объема средств на оплату труда работников МАДОУ «ЦРР – д/с № 2» руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала, сформированным в соответствии с Уставом МАДОУ «ЦРР – д/с № 2».

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

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

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

- по определению штатной численности работников МОУ (типовые штаты);
- по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МОУ.

Порядок проведения тарификации работников учреждения, форма штатного расписания и все необходимые данные для его составления, включая тарификационные списки работников учреждения утверждаются приказом Управления.

8.7. Приказами Управления утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

- основному персоналу (педагогические работники) ;
- административно-управленческому персоналу ;
- вспомогательному персоналу;
- предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОУ .

8.8. Главный распорядитель бюджетных средств, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений».

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

ОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

Оклады (должностные оклады),
ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым
должностным окладам) по занимаемым должностям
работников МАДОУ «ЦРР –д/с № 2»

Профессиональная квалификационная группа
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Оклад с 01.01. 2024г.	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	9991,00	0,00

Профессиональная квалификационная группа
«Педагогические работники»

Квалификационный уровень	Должность	Оклад с 01.01. 2024г.	Повышающий коэффициент
--------------------------	-----------	-----------------------	------------------------

1 квалификаци- онный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	12 522,00	0,00
2 квалификаци- онный уровень	педагог дополнительного образования	13 524,00	0,00
3 квалификаци- онный уровень	Воспитатель; педагог- психолог	13 649,00	0,00
4 квалификаци- онный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед).	13 775,00	0,00

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ

«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

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

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым
должностным окладам) должностей специалистов
и служащих работников МАДОУ «ЦРР –д/с № 2»

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Оклад с 01.01. 2024г	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель.	8365,00	0,00

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Базовый оклад	Повышающий коэффициент
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар).	8 961,00	0,15

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должность	Оклад с 01.01. 2024г	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	8875,00	0,00

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
 Председатель ПК МАДОУ
 «ЦРР-д/с № 2»
 _____ В.И. Мещанова
 От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий МАДОУ
 «ЦРР – д/с № 2»
 _____ А.В. Костюк
 От «30» «января» 2024 года

Оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы
и квалификационные разряды по квалификационным уровням
общих профессий рабочих МАДОУ «ЦРР – д/с № 2»

Общие профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад с 01.01. 2024г	Квалификационный разряд работ
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС: дворник;	8121	1
	кастелянша; кладовщик;	8365	2
	кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды;	8616	3
	повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ; уборщик служебных помещений;	8121	

Общие профессии рабочих второго уровня

Квалификационный	Должность	Оклад с 01.01.	Квалификационный разряд
------------------	-----------	----------------	-------------------------

уровень		2024г	работ
1 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	8875.00	4
		9142.00	5

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым
должностным окладам) по занимаемым должностям медицинских
работников МАДОУ «ЦРР –д/с № 2»

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должность	Оклад с 01.01. 2024г	Квалификационный разряд работ
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	10 094,00	0,00

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы
не включенные в профессиональные квалификационные группы (ПКГ)
работников МАДОУ «ЦРР –д/с № 2»

Должность	Оклад с 01.01. 2024г	Правовое обоснование
Контрактный управляющий	13 464,00	Размер оклада (должностного оклада) устанавливается в зависимости от сложности труда в виде схем окладов(должностных окладов) – п. 11 Единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда работников МОУ.

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

**Перечень учреждений, организаций и должностей,
время работы в которых засчитывается в педагогический
стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения	Учителя-логопеды, музыкальные руководители, старший воспитатель, воспитатели, педагог-психолог,

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Учитель-дефектолог, учитель логопед, педагог дополнительного образования	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по

	<p>адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>
--	--

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

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

№	Наименование выплаты	Повышающий коэффициент с 01.01. 2024
1.	При наличии высшей квалификационной категории	0,20
2.	При наличии первой квалификационной категории	0,15

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

Размер повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)
за наличие учёной степени, почётных званий

Наименование выплаты	Повышающий коэффициент с 01.01. 2024
За учёную степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдачи диплома), за почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РФ», «Почётный работник общего образования РФ»	0,10

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»
_____ В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»
_____ А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

Размеры выплаты за выслугу лет
в процентах от оклада (должностного оклада)

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты с 01.01. 2024г.
1.	При выслуге лет от 1 до 3 лет	5%
2.	При выслуге лет от 3 до 10 лет	10%
3.	При выслуге лет от 10 до 20 лет	15%
4.	При выслуге лет от 20 лет	20%

Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам
МАДОУ «ЦРР – д/с № 2»

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам к **Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район**, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район (далее – образовательное учреждение).

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

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

4. 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 периода 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
к положению об оплате труда
работников МАДОУ

«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты труда педагогических работников
муниципальных образовательных учреждений
и муниципальных учреждений образования
муниципального образования Славянский район

1. Почасовая оплата труда педагогических работников к **Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район**, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Славянский район (далее – МОУ) применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками МОУ при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях или на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом МОУ (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с **пунктом 1 приложения 7 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и**

муниципальных учреждений образования муниципального образования Славянский район.

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

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

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МОУ для определения часовой ставки исчисляется 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;

выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников, установленной приказом начальника Управления по занимаемой должности педагогического работника учреждения.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников МОУ, 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 преподавательской 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 МОУ, 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 МОУ самостоятельно.

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»
_____ В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»
_____ А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам МАДОУ «ЦРР – д/с № 2»

п/п	Наименование выплаты за специфику работы	Размер выплаты, рублей, % повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с 01.01. 2024г.
-----	--	---

	2	3
	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них группах	2000,00 рублей

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

Порядок проведения тарификации работников МАДОУ «ЦРР – д/с № 2»

1. Для определения размеров окладов (должностных окладов) педагогических, медицинских работников, специалистов и служащих, профессий рабочих, а также размеров выплат за выслугу лет в учреждениях образования приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия в составе: директора централизованной бухгалтерии (главного бухгалтера), начальника экономического отдела (экономиста), бухгалтера расчетного отдела, представителя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и прочее) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября (января) и на дату изменения оплаты труда, и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

4. Тарификация работников муниципальных учреждений образования проводится по форме тарификационного списка.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения образования.

5. Расчет суммы компенсационных выплат исчисляется к окладу (должностному окладу).

6. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельной строкой по каждой должности (профессии).

7. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из оклада с учетом среднего исчисленного размера компенсационных и стимулирующих выплат (выплата за стаж, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания).

8. Кроме того, для определения планового фонда оплаты труда необходимо произвести расчет за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска (перечень должностей утверждается начальником управления образованием). Данные расчеты должны быть приложены к тарификационному списку работников.

9. При исчислении планового фонда оплаты труда за работу в ночные часы, праздничные и выходные дни, за работу по исполнению обязанностей временно отсутствующих педагогических работников, рабочих и служащих на период отпуска средняя ставка исчисляется от оклада без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

**Порядок исчисления размера средней заработной платы
для определения размера должностного оклада
руководителя МАДОУ»ЦРР -д/с № 2»**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения и муниципального учреждения образования (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения (далее - Учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается главным распорядителем средств бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы, учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход,

деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется главным распорядителем средств бюджета, в ведении которого находится учреждение.

5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31 -е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный

день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчёте на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Приложение
к положению об оплате труда
работников МАДОУ
«ЦРР –д/с № 2»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАДОУ
«ЦРР-д/с № 2»

В.И. Мещанова
От «30» «января» 2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
«ЦРР – д/с № 2»

А.В. Костюк
От «30» «января» 2024 года

Порядок
исчисления размера средней заработной платы
для определения размера должностного оклада руководителя,
его заместителя, главного бухгалтера МАДОУ «ЦРР –д/с № 2»

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера МАДОУ «ЦРР –д/с № 2» (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера МАДОУ «ЦРР – д/с № 2» (далее – учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

2.1. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности до 4.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим главным распорядителем бюджетных средств.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

