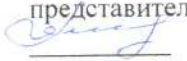


СОГЛАСОВАНО:

Председатель
представительного органа трудового коллектива

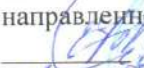
 Е.М. Рабольт

Протокол № 2

«15» 06 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ-
Детский сад компенсирующей
направленности №11 «Улыбка»

 С.А. Фёдорова

«15» 06 2025 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
первичной организации

 М.В. Деревнина

Протокол № 1

«19» июня 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения –
детский сад компенсирующей направленности
№11 «Улыбка»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада компенсирующей направленности №11 «Улыбка» (далее - Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада компенсирующей направленности №11 «Улыбка» (далее - МАДОУ), и применяется при определении условий оплаты труда, при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов МАДОУ.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МАДОУ за счет средств краевого бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. В случае если месячная заработная плата работников МАДОУ по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением компенсационных выплат, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам МАДОУ производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением компенсационных выплат, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда МАДОУ.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Основные условия оплаты труда работников МАДОУ.

2.1.1. Заработная плата работников МАДОУ за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

в размере не ниже базовых, устанавливаемых Правительством Забайкальского края, с учетом ставок непедагогических работников.

- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем МАДОУ, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

С целью контроля за объемами принятых бюджетных обязательств по заработной плате штатные расписания и тарификационные списки подведомственных МАДОУ согласовываются с комитетом по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края на начало учебного года до 25 августа, на начало финансового года до 15 января.

2.1.3. Условия оплаты труда работников МАДОУ, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками МАДОУ.

2.1.4. Форма трудового договора с работником представлена в приложении № 2 к настоящему положению.

В целях формирования трудовых отношений с работниками МАДОУ при изменении условий трудовых договоров рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору приведен в приложении № 3 данного Положения.

Примерная форма расчетного листка с работником МАДОУ представлена в приложении № 4 к настоящему положению

2.1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке

совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.7. Штатное расписание МАДОУ формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих МАДОУ. Форма штатного расписания, а также тарификационного списка представлена в приложениях № 5,6 к настоящему положению.

2.1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.9. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета, а также МАДОУ может направлять средства, поступающие от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Часть средств на оплату труда направляется на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности МАДОУ.

2.1.11. Оклады (должностные оклады) работникам МАДОУ, за исключением руководителя, его заместителей, устанавливаются в размере не ниже окладов (должностных окладов), утвержденных настоящим положением (приложение № 1).

2.1.12. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 152 рубля.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.13. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы МАДОУ, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.14. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников - приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени

(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.1.15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ индексируются в соответствии с постановлениями Правительства Забайкальского края, законами Забайкальского края.

2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

Компенсационные выплаты не предполагают включение в состав заработной платы (части заработной платы) педагогического работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ), и (или) учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов.

Компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.2.2. Работникам МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата за руководство методическим объединением;

2.2.3. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях.

2.2.4. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).
- вредные условия по результатам специальной оценки условий труда

2.2.4.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60² ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

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.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.4.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статьей 152 ТК РФ.

2.2.4.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2.2.4.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, а также другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.2.4.5. Доплата за вредные условия труда положена работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным (подклассы 3.1, 3.2, 3.3 и 3.4) или опасным (класс 4). Минимальный размер составляет 4% от тарифной ставки или оклада для нормальных условий труда. Степень вредности условий труда определяется на основании результатов СОУТ. Помимо доплаты, работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней.

2.2.5. Выплата за руководство методическим объединением.

Выплата за руководство методическим объединением устанавливается в размере 4,0% и начисляется к установленному окладу (должностному окладу).

Выплата за руководство окружным или территориальным методическим объединением устанавливается в размере 6,0% и начисляется к установленному окладу (должностному окладу).

2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников МАДОУ к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам МАДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования;

- выплата за качество выполняемых работ;
- надбавка за сохранение уникальности и самоценности дошкольного детства детей;
- надбавка за высокие спортивные достижения;
- надбавка за реализацию адаптированных программ.

2.3.4. Выплата за специфику работы.

Выплата за специфику работы устанавливается исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам:

1) работникам МАДОУ, оказывающим психолого-педагогическую помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, - в размере 12,0%;

2) педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 8,0%;

3) педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 11,5%;

4) педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - в размере 20,0%;

2.3.5. Надбавка за выслугу лет работникам муниципальных образовательных МАДОУ.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), фактической педагогической нагрузки и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда МАДОУ на основании локального акта МАДОУ.

Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается локальным нормативным актом образовательного МАДОУ в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
от 1 года до 5 лет	4
от 5 до 10 лет	8
от 10 до 15 лет	11,5
от 15 и более лет	20

2.3.6. Надбавка молодым специалистам.

2.3.6.⁽¹⁾. Надбавка молодым специалистам, относящимся к категориям работников, определенным в статье 1 Закона Забайкальского от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Молодым специалистам, относящимся к категориям работников, определенным в статье 1 Закона Забайкальского от 8 июля 2024 года № 2370-ЗЗК «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с образовательным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, – ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки в первые три года работы в размере 80,0%, в течение четвертого года работы в размере 60,0%, в течение пятого года работы в размере 30,0%.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок пять лет с даты заключения с трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

Если на дату назначения надбавки молодому специалисту ему была ранее установлена надбавка в соответствии с иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, то ранее установленная надбавка молодому специалисту сохраняется на прежних условиях назначения и выплаты.

2.3.6.⁽²⁾ Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с образовательным учреждением в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) программам профессионального обучения, устанавливается надбавка в размере 20,0% оклада (должностного оклада).

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с образовательным учреждением трудового договора, указанного в абзаце первом настоящего пункта.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с образовательным учреждением трудового договора, указанного в абзаце первом настоящего пункта, в другое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.7. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия.

2.3.7.1. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20,0% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам МАДОУ, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Народный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждений либо деятельности (специализации) работника;

2) в размере 14,5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам МАДОУ, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждений или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

3) в размере 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

4) в размере 7,5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам МАДОУ, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых учреждений дополнительного профессионального образования;

3) в размере 5,0 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам учреждений, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

4) в размере 5,0 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки работникам учреждений, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации при условии соответствия награды профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

2.3.7.2. Работникам МАДОУ, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам МАДОУ, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

2.3.8. Выплата за интенсивность.

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам МАДОУ за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в

качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами МАДОУ, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного, фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников МАДОУ, коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда. Выплаты за интенсивность рекомендуется устанавливать в процентах исходя из оклада (должностного оклада).

2.3.9. Выплата за высокие результаты работы.

Выплата за высокие результаты труда назначается сотрудникам МАДОУ в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности МАДОУ;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- за организацию методической работы и т.п.

Выплата устанавливается локальными нормативными актами МАДОУ, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, по которой достигнуты эти результаты, исчисленной с учетом фактической нагрузки, в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год.

2.3.10. Система премирования.

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами МАДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности МАДОУ.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом МАДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени. Примерный перечень показателей премирования приведен в приложении №7 настоящего Положения.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами МАДОУ с учетом мнения специально созданной Комиссии.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами МАДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

2.3.11. Выплата педагогическим работникам за реализацию адаптированных программ.

Выплата за реализацию адаптированных программ устанавливается в размере 12,0 % исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.3.12. Надбавка за сохранение уникальности и самоценности дошкольного детства детей устанавливается педагогическим работникам групп, реализующих программы дошкольного образования в МАДОУ. Надбавка устанавливается в размере 50,0 % исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МАДОУ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителя МАДОУ устанавливается локальным актом администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, с учетом локальных актов Министерства образования и науки Забайкальского края.

3.2. Оплата труда руководителя МАДОУ состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностной оклад руководителя устанавливается комитетом по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края на основе дифференциации образовательных учреждений по группам по оплате труда.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ равен 4.

Среднемесячная заработная плата работников МАДОУ для определения указанных соотношений рассчитывается без учета заработной платы руководителя и его заместителей.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ, формируемой за

счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год.

Группы по оплате труда определяются в соответствии со среднесписочной численностью обучающихся (воспитанников) МАДОУ согласно таблице 1.

Таблица 1

Группы по оплате труда

Группа	Среднесписочная численность обучающихся (воспитанников) Организаций
Общеобразовательные организации	
1 группа	до 100 чел.
2 группа	от 101 до 250 чел.
3 группа	от 251 до 500 чел.
4 группа	от 501 до 1000 чел.
5 группа	от 1001 и более
Дошкольные организации	
1 группа	до 50 чел.
2 группа	от 51 до 100 чел.
3 группа	от 101 до 200 чел.
4 группа	от 201 и более

3.4. Должностной оклад руководителя определяется в соответствии с группой по оплате труда с учетом кратности согласно таблице 2.

Таблица 2

Кратность должностного оклада руководителя образовательных МАДОУ к должностному окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» по группам организаций

Группа	Кратность
Общеобразовательные организации	
1 группа	3,0
2 группа	3,5
3 группа	4,0
4 группа	5,0
5 группа	6,25
Дошкольные организации	
1 группа	3,0
2 группа	3,5
3 группа	4,5
4 группа	5,0

3.5. Должностной оклад руководителя определяется путем умножения кратности на размер должностного оклада рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Должностной оклад руководителя изменяется в результате увеличения, либо уменьшения среднесписочной численности обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении.

Должностные оклады руководителей повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня».

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2. настоящего Положения, в зависимости от условий труда.

3.7. К выплатам стимулирующего характера руководителя относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- система премирования.

3.7.1. Надбавка за выслугу лет:

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу определены в пункте 2.3.5. настоящего Положения.

3.7.2. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Размеры, условия и порядок надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание к должностному окладу определены в пункте 2.3.8. настоящего Положения.

3.7.3. Система премирования:

Система премирования руководителя МАДОУ утверждается локальным нормативным актом комитета по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края.

Рекомендуемый размер премирования руководителя МАДОУ не должен превышать 100 процентов от должностного оклада.

3.7.4. Стимулирующие выплаты руководителю в виде премии устанавливаются локальным актом комитета по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности МАДОУ и его руководителя.

Председатель комитета по управлению образования администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края вправе установить разовое премирование руководителей образовательных МАДОУ за выполнение особо важных и срочных работ, а также по случаю профессионального праздника, в целях поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

3.7.5. При наличии дисциплинарного взыскания, вынесенного руководителю за отчетный период, выплата премии не производится.

3.8. Заработная плата заместителей руководителя за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.9. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя МАДОУ. Величина должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 15-30 % ниже оклада руководителя.

3.10. Должностные оклады заместителей руководителя повышаются одновременно с увеличением оклада руководителя образовательного МАДОУ.

3.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителей руководителя определяются в соответствии с пунктами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

IV. УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное 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).

4.2. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением почасовой оплаты труда.

4.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам за работу на условиях почасовой оплаты определяются в соответствии с пунктами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.4. Почасовая оплата труда работников в образовательных учреждениях края производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

V. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда МАДОУ.

5.1.1. Фонд оплаты труда работников формируется по фактически согласованным с комитетом по управлению образованием администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края штатным расписаниям.

5.1.2. Фонд оплаты труда МАДОУ формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Забайкальского края.

5.1.3. Фонд оплаты труда для МАДОУ формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ(У)} = \text{ФОТ(АУП)} + \text{ФОТ(УВП)} + \text{ФОТ(ПР)} + \text{ФОТ(СС)} + \text{ФОТ(Р)},$$

где

ФОТ(У) - фонд оплаты труда образовательных МАДОУ;

ФОТ(АУП) - фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений);

ФОТ(УВП) - фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ(ПР) - фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ(СС) - фонд оплаты труда специалистов и служащих;

ФОТ(Р) - фонд оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих.

$$\text{ФОТ(У)} = 100\%;$$

при этом,

$$\text{ФОТ(АУП)} + \text{ФОТ(УВП)} + \text{ФОТ(СС)} + \text{ФОТ(Р)} > 40\%,$$
$$\text{ФОТ(ПР)} > 60\%.$$

5.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Заработная плата работника МАДОУ, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работнику МАДОУ до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения за работником объема должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

к Положению об оплате труда работников образовательных МАДОУ – Детский сад компенсирующей направленности №11 «Улыбка»

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

Размеры должностных окладов работников муниципальных образовательных
МАДОУ Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, за
исключением руководителей и их заместителей

1. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений	8 412

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Водитель	9 689

2. Профессиональные квалификационные группы работников образования

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Помощник воспитателя; вожатый; секретарь учебной части	11 322

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	11 615

2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного МАДОУ	11 911
----------------------------	----------------------------------	--------

2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	16 410,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных МАДОУх.	16 723,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог; методист	17 035,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, педагог-библиотекарь; преподаватель основ безопасности и защиты Родины, тьютор, учитель, учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед).	17 345,00

к Положению об оплате труда работников образовательных МАДОУ – Детский сад компенсирующей направленности №11 «Улыбка»

ФОРМА
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ МАДОУ

_____ «____» _____ 20__ г.
(город, населенный пункт)

(наименование МАДОУ в соответствии с уставом)

в лице _____,
(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании _____
(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
работодателем, с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику
работу _____ по

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с
условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работа с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «____» _____ 20__ г.

7. Дата начала работы «____» _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев
(недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____.
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____,
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____,
(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств,

установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МАДОУ, сокращением численности или штата работников МАДОУ работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(наименование образовательного МАДОУ)

(Ф.И.О.)

ИНН/КПП

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)

Адрес (место нахождения)

Адрес места жительства

(должность) (подпись) (расшифровка)

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

к Положению об оплате труда МАДОУ – Детский сад компенсирующей направленности №11 «Улыбка»

ОБРАЗЕЦ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

«_____» _____ 20____ года
(город, населенный пункт)

(наименование МАДОУ в соответствии с уставом)

в лице _____
(должность, Ф.И.О.)

действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и
(Ф.И.О.)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «_____» _____ 20____ года № _____ о нижеследующем:

1. Внести в трудовой договор от «_____» _____ 20____ года № _____ следующие изменения: (изложив его в следующей редакции):

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «_____» _____ 20____ года № _____.

Составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя в личном деле работника, второй - у работника.

3. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «_____» _____ 20____ года.

РАБОТОДАТЕЛЬ

(наименование образовательного МАДОУ)

ИНН/КПП

Адрес (место нахождения)

(должность) (подпись) (расшифровка)

РАБОТНИК

(Ф.И.О.)

Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)

Адрес места жительства

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения к трудовому договору.

(дата и подпись работника)

к Положению об оплате труда работников
 МАДОУ – Детский сад компенсирующей
 направленности №11 «Улыбка»

Наименование МАДОУ				
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за _____ месяц 20__ г.				
Фамилия Имя Отчество таб. № _____				
Отработано __ дн./__ час. (норма __/__)				
Подразделение				
Должность				
Ставка _____ руб./мес. (ст.)				
Ст. вычеты				
На начало периода				
Начисление / Удержание		Время	Начислено	Удержано
Оклад				
Надбавка за почетное звание				
Надбавка за выслугу лет				
Надбавка за квалификационную категорию				
Надбавка за сохранение уникальности и самости дошкольного детства детей				
Надбавка молодым специалистам				
Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ				
Выплата за интенсивность				
Районный коэффициент				
Северная надбавка				
НДФЛ				
Исполнительный лист				
Профсоюзные взносы				
Удержания				
ИТОГО				
Выплата заработной платы за первую половину месяца				
Выплата зарплаты				
ИТОГО выплачено				
ВСЕГО				
На конец периода (на руки)				
НДФЛ за месяц 20__ г.	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог
НДФЛ с начала года	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог

к Положению об оплате труда работников МАДОУ – Детский сад компенсирующей направленности №11 «Улыбка»

Согласовано
Председатель КУО

Утверждено

приказом от «___» _____ 20__ г. №___
штат в количестве _____ единиц

Заведующий /

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ МАДОУ
с « » 20 года

[illegible]

Утверждено

приказом от «___» _____ 20__ г. №__

Заведующий ДОУ / _____

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

Работников _____ - на 20__ - 20__ учебный год
(наименование МАДОУ)

[illegible]

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
показателей премирования работников МАДОУ – Детский сад компенсирующей
направленности №11 «Улыбка»

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	удовлетворенность родителей (законных представителей)
	высокий уровень проведения занятий
	вовлеченность воспитанников в конкурсное движение
	возрастные особенности в работе с детьми раннего возраста
	участие педагога в конкурсах, проектах, площадках, акциях и других мероприятиях
	внедрение инновационных технологий в образовательный процесс
	социальное партнерство (количество посещенных мероприятий воспитанниками)
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж МАДОУ
	общественная нагрузка
	соблюдение профессиональной этики
	уровень решения конфликтных ситуаций
	высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное ведение и сдача документации)
	выхождаемость воспитанников
	образцовое содержание группы/помещения
	контроль за внесением родительской платы
	работа без больничных листов
	выполнение срочной работы
Заместитель заведующего	выполнение плана контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень МАДОУ и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	высокий уровень МАДОУ аттестации педагогических работников
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Завхоз	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МАДОУ
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки в МАДОУ ремонтных работ
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений

Лист ознакомления
с ПОЛОЖЕНИЕМ об оплате труда