



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 350» городского округа Самара

443004, г. Самара. ул. Зеленая, д. 15 а, тел 330-38-04, e-mail mdou350@yandex.ru

Принято:

На общем собрании работников

МБДОУ «Детский сад № 350»

г.о. Самара

Протокол № 1 «01» сентября 2022 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «Детский сад №350»

г.о. Самара

 /О.В.Баландина

Приказ № 50 от «01» сентября 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 350» Г.О. САМАРА
(новая редакция)**

Самара



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 350» городского округа Самара

443004, г. Самара. ул. Зеленая, д. 15 а, тел 330-38-04, e-mail mdou350@yandex.ru

Принято:

На общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 350»
г.о. Самара
Протокол № 1 «01» сентября 2022 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «Детский сад №350»
г.о. Самара
– О.В.Баландина
Приказ № 50 от «01» сентября 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 350» Г.О. САМАРА
(новая редакция)**

Самара

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 350» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с изменениями в ред. постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917 от 15.12.2016 № 736 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10. 2009 № 485 (ред. 20.12.2016), от 25.09.2012 № 475, от 29.10.2012 №576), постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных (обязательств Самарской области внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с дополнениями и изменениями), приказа № 317-од «О внесении изменений в приказ № 19-од от 18.01.2021 года «Об утверждении объемов субсидий, предоставляемых образовательным учреждениям на иные цели»», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 (с изменениями от 14.11.2013 г. № 620) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 (с изменениями 13.05.2019г), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

профессий рабочих", постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о. Самара» (с изменениями), приказом Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 года «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов Министерства образования науки Самарской области» (в части установления критериев эффективности труда педагогических работников вступает в действие с 01.01.2022 года), Уставом МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара (далее – учреждение) и коллективным договором.

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплаты за сверхурочную работу; доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за работу в ночное время.

1.5. К стимулирующим выплатам (СВ) относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (не менее 24% от фонда СВ);
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости (не менее 13% от фонда СВ);
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за

обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (не менее 25% от фонда СВ);

- работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от фонда СВ);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (не менее 13% от СВ);
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2 – х лет;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременная премия, материальная помощь и др.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

1.8. Должностные оклады (оклады) работникам учреждения устанавливаются заведующим в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются заведующим МБДОУ с учетом образования и квалификационной категории. Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.10. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год): высвобожденные средства за период временной нетрудоспособности работников, отпусков без сохранения з/п, по вакантным должностям – допускается направлять в первую очередь на выплаты по критериям эффективности труда (при необходимости и показателям, если в процентном соотношении выплаты по критериям составляют менее 10%), во вторую очередь – собственно на премии и мат помощь работникам, предусмотренные настоящим Положением, Положением о порядке

распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 350» г.о. Самара.

1.11. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

2.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.2. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.3. Заработная плата выплачивается работнику посредством перевода в кредитную организацию – Поволжский Банк ПАО «Сбербанк России» г. Самара, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором и (или) трудовым договором. Поволжский Банк ПАО «Сбербанк России» г. Самара перечисляет заработную плату работнику на банковскую зарплатную карту «МИР» согласно реестра.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.4. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются

настоящим коллективным договором и трудовым договором.

2.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

2.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается пунктом 2.17. Правил внутреннего трудового распорядка, пунктом 5.6. Коллективного договора и трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена согласно графика выплат в правилах внутреннего трудового распорядка и (или) трудового договора, с которым работник ознакомлен под роспись (Письмо Роструда от 06.03.2012 года № ПГ/1004-6-1)

2.7. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

2.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.11. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.12. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

III. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляющих образовательный процесс производится в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части реализации образовательных программ и бюджета г.о. Самара в части реализации причесмотр и уход по формуле:

ФОТ = NDH,

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N – Норматив финансового обеспечения

D – Соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения;

H – Количество воспитанников в учреждении.

3.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой (БЧф) и стимулирующей части (СЧф):

3.3. Базовая часть (БЧф) определяется по формуле:

Бчф = ФОТ x 78% (не более 78% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения), в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных);

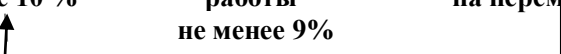
3.4. Стимулирующая часть (СЧф) определяется по формуле:

СЧф = ФОТ x 22% (не менее 22 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения), которая включает надбавки стимулирующего характера (Схема 1)

Схема 1

Распределение СЧф МБДОУ

СЧ МБДОУ № 350 = выслуга лет + выплаты работникам + интенсивность + премии, мат. помощь
стимулирующая не менее 3% по критериям КЭТ и высокий результат экономия (величина не менее 22% не менее 10 % работы не менее 9% на переменная)



3.4.1. Экономия фонда оплаты труда: высвобожденные средства за период временной нетрудоспособности работников, отпусков без сохранения з/п, по вакантным должностям – допускается направлять в первую очередь на выплаты по критериям эффективности труда (при необходимости и показателям, если в процентном соотношении выплаты по критериям составляют менее 10%), интенсивность и высокий результат работы, выслуга.

3.4.2. Если после перераспределения высвобожденных средств от экономии фонда оплаты труда процент, идущий на выплаты работникам по КЭТ низкий, то допускается перенаправлять/перераспределять средства из блока «Интенсивность и

высокий результат работы».

3.5. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

IV. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Виды компенсационных выплат в учреждении устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе Российской Федерации, настоящем Положении и коллективном договоре, с учетом проведенной специальной оценки условий труда на всех рабочих местах учреждения – 2 класс – допустимые условия труда.

4.2. Доплата за работу в ночное время с 22.00 – 6.00 часов устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки должностного оклада за каждый час работы.

4.3. Сверхурочная работа, работа в выходные и не рабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

4.5. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю – логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже уставленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. Приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

4.6. Согласно статьям 60.1. и 284 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя – внутреннее совместительство, продолжительность рабочего

времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день.

4.6.1. Согласно положениям Постановления Министерства труда и социального развития РФ № 41 от 30.06.2003 года «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не считается совместительством и не требует заключения трудового договора педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой.

4.6.2. Учитывая положения ст. 151 ТК РФ между работником и работодателем может быть достигнута договоренность о размере доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 20.2 ТК РФ) в полном объеме.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах.

4.8. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад без учета доплат и надбавок.

4.9. Все компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

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

5.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

5.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.4. 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).

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

5.6. 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.

5.7. Размер оплаты за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) устанавливается в виде доплат в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников, установленным в дополнительных соглашениях, которые являются неотъемлемой частью трудового договора, или в абсолютных размерах и оформляется приказом заведующего учреждения.

VI. Оплата за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников

6.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев:

- размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов;
- оплата за данные часы производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по замещаемой должности исходя из уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника.

6.2. В учреждении замещение временно отсутствующих педагогов может осуществляться другими педагогическими работниками, а также иными категориями работников с их письменного согласия.

6.2.1. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа по другой должности (ст. 60.2 ТК РФ). В этом случае работнику

устанавливается дополнительная оплата труда, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.2.2. В отдельных случаях замещение временно отсутствующих педагогов может осуществляться с учетом положений ст. 99 «Сверхурочная работа» ТК РФ.

6.2.3. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника может быть заключен срочный трудовой договор, в том числе для выполнения работы по совместительству (внутреннему или внешнему) (ст. 59 ТК РФ).

6.2.4. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, сотрудник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего сотрудника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, – до выхода этого сотрудника на работу (ст. 72.2 ТК РФ). Если по окончании срока перевода прежняя работа ему не предоставлена, а он не потребовал ее предоставить и продолжает трудиться, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу, перевод считается постоянным, а трудовой договор – заключенным на неопределенный срок.

6.2.5. Действовавшее ранее в ТК РФ положение, в соответствии с которым работодатель мог без согласия сотрудника на период до одного месяца «по производственной необходимости» привлекать другого сотрудника для замещения отсутствующего, в настоящее время распространяется только на случаи, вызванные чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых приведен в ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

6.3. С письменного согласия воспитателей их педагогическая работа может осуществляться сверх установленной нормы часов такой работы за ставку заработной платы или ниже установленной нормы часов как на постоянной основе, так и в связи с замещением временно отсутствующего воспитателя.

6.4. Труд воспитателей сверх установленной за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы в неделю, выполняемой на постоянной основе, оплачивается из размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы (п. 4 примечания к приложению 1 к Приказу № 1601).

6.5. Труд воспитателей, замещающих других временно отсутствующих воспитателей, то есть выполняющих эту работу в большем количестве часов по сравнению с количеством часов педагогической работы, выполняемым на постоянной основе, оплачивается также из размеров установленных им ставок заработной платы пропорционально количеству часов

педагогической работы, выполненному за отсутствующего воспитателя.

6.6. Иной порядок оплаты труда применяется к случаям, когда работа воспитателей за пределами рабочего времени осуществляется в тот же день по инициативе работодателя в связи с неявкой сменяющего работника или родителя. Такая работа в данном случае считается сверхурочной и оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (п. 3 ч. 2 ст. 99, ст. 149, 152 ТК РФ).

6.7. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого сотрудника. По желанию последнего сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.8. Замещение временно отсутствующих музыкальных руководителей дошкольных групп:

6.8.1. В ДОУ работа, связанная с музыкальным воспитанием, осуществляется музыкальными руководителями, которые за ставку заработной платы должны отработать 24 часа в неделю.

ДОУ применяет нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений, поэтому в соответствии с ними на каждую группу детей должно выделяться по 0,25 единицы должности музыкального руководителя, исходя из чего одна должность музыкального руководителя устанавливается на каждые четыре группы.

6.8.2. Труд музыкального руководителя, выполняющего работу сверх установленной ему нормы часов на постоянной основе, оплачивается из размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному в неделю объему педагогической работы (п. 4 примечания к приложению 1 к Приказу № 1601).

6.8.3. При замещении другого временно отсутствующего музыкального руководителя, то есть для выполнения такой же педагогической работы сверх установленного сотруднику фактического объема педагогической работы, труд также оплачивается из установленного ему размера ставки заработной платы пропорционально фактически выполненному за временно отсутствующего работника объему педагогической работы.

VII. Особенности заработной платы удаленного сотрудника

7.1. Зарплата дистанционного или удаленного сотрудника – вознаграждение за труд, размер которого зависит от квалификации сотрудника, сложности, качества и количества выполняемой работы, условий труда.

Зарплата удаленного сотрудника складывается из:

- фиксированного оклада – вознаграждения за труд без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- доплат и надбавок компенсационного или стимулирующего характера;
- поощрительных выплат (премий);
- компенсации за использование личного имущества в работе.

7.2. Максимальный размер зарплаты дистанционного сотрудника законом не ограничивается, но он должен быть не меньше МРОТ, установленного в том регионе, в котором проживает и трудится удаленный сотрудник. Место нахождения работодателя при этом не имеет значения.

7.3. Особенности начисления и выплаты:

7.3.1. Зарплата дистанционных сотрудников выплачивается 2 раза в месяц.

7.3.2. Зарплата, ее размер, порядок и способы выдачи сотруднику прописываются в трудовом договоре.

7.4. В силу особенностей деятельности оплату труда дистанционному сотруднику можно установить:

- **Сдельную.**

Этот вариант оптимален, если удаленный сотрудник самостоятельно устанавливает режим своей работы (что чаще всего происходит при удаленной работе). Зарплата выплачивается удаленному сотруднику по факту выполнения служебного задания. При этом сверхурочные, доплата за ночной труд, работу в выходные и праздничные дни удаленному сотруднику не производится.

- **Повременную.**

Актуально, когда график труда и отдыха устанавливает не сотрудник, а работодатель. Если режим работы удаленного сотрудника такой же, как в организации, то в случае переработки, выходе на работу ночью, в праздник или выходной сотруднику нужно произвести соответствующую доплату.

7.5. При перечислении зарплаты работодатель должен предоставить удаленному сотруднику сведения о (ч. 1 ст. 136 ТК РФ):

- составных частях зарплаты, выплачиваемой за определенный период;
- размере иных выплат, в том числе компенсации за нарушение срока выдачи зарплаты;
- сумме и причинах удержаний из зарплаты (если они имеются);
- общей сумме выплаты за соответствующий период с учетом всех надбавок, компенсаций и удержаний.

Дистанционному сотруднику эти сведения можно направить в электронной форме с ЭЦП.

7.6. Выплата зарплаты при удаленной работе

Зарплата удаленному сотруднику может перечисляться:

- **На банковскую карту.**

Наиболее оптимальный вариант, так как не требует от сотрудника личного посещения офиса. Для выплаты зарплаты на карту условие об этом должно быть прописано в трудовом или коллективном договоре. Также у сотрудника должен иметься банковский счет. Если его нет, работодателю потребуются его открыть.

Кроме того, от сотрудника необходимо получить заявление о переводе средств на карточку.

7.7. Форма оплаты труда, размер зарплаты и ее составляющие – существенные условия трудового договора. В общем случае их изменение в одностороннем порядке не допускается.

7.8. Работодатель имеет право самостоятельно изменить условия трудового договора, если невозможно сохранить прежние условия труда по организационным или технологическим причинам.

К таким причинам можно отнести:

- изменение в структуре управления организации;
- внедрение новых технологий, машин, станков, форм организации труда; усовершенствование или существенное изменение рабочего места;
- введение новых или изменение существующих технических регламентов.

7.8.1. При наличии этих причин работодатель обязан за 2 месяца уведомить сотрудника об одностороннем изменении условий трудового договора. Удаленного сотрудника можно известить об этом в электронной форме.

7.8.2. Если сотрудник не согласен с изменением зарплаты вследствие внесения правок в трудовой договор, работодатель обязан предложить ему другую работу или должность.

7.8.3. Если и в этом случае работник отказывается от предложенных ему вариантов, трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

VIII. Особенности дистанционной работы

8.1. Дистанционная работа – выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и

работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования;

8.2. Дистанционная работа выполняется работником на постоянной основе или временно.

Выполнение дистанционной работы производится в одной из двух форм:

- 1) непрерывно в течение определённого трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шесть месяцев;
- 2) периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

8.3. Условие о выполнении трудовой функции дистанционно на постоянной основе должно быть оговорено в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору на срок действия трудового договора, либо на срок выполнения дистанционной работы.

8.4. Перевод работника на дистанционную работу оформляется локальным нормативным актом организации с обязательным согласием работника.

8.5. При переводе на дистанционную работу работодатель обеспечивает работника необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащего ему или арендованного им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем

8.6. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключается в письменном виде в соответствии с положениями ст.67 ТК РФ, либо при согласии работника и работодателя трудовой договор заключается путём обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами посредством электронной почты.

8.7. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных частью 1 статьи 312.9 ТК РФ внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

8.8. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

8.9. Работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

8.10. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

8.11. Особенности заработной платы дистанционного работника указаны в параграфе 7 настоящего Положения.

IX. Стимулирующие выплаты

9.1. Порядок распределения стимулирующих выплат отражен в нормативном локальном акте – Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ "Детский сад № 350» г. о. Самара

X. Оплата труда заведующего ДОУ

10.1. Заработная плата заведующего устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между заведующим ДОУ и Департаментом образования Администрации городского округа Самара.

10.2. Заработная плата заведующего ДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

10.3. Выплаты стимулирующего характера заведующему ДОУ устанавливаются приказом Департаментом образования Администрации городского округа Самара. с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

XI. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

11.1. Условия и порядок выплаты надбавки устанавливаются в рамках общей системы оплаты труда в учреждении коллективным договором и/или локальными нормативными актами (ч. 2 ст. 135 ТК РФ; приказ от 29.12.2007 № 818 Минздравсоцразвития России «Об утверждении

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»)

11.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом заведующего учреждения на определенный срок, но не более чем на 1 календарный год, с учетом обеспечения данной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером надбавка не ограничивается.

10/3. Для установления надбавки используются следующие показатели:

- выполнение больших объемов работ;
- сложность и важность выполняемых работ;
- повышенное требование к качеству выполняемых работ;
- систематическое выполнение работником срочных, неотложных работ, требующих повышенного внимания работ.
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;
- наставничество.

11.4. Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном к должностному окладу и начисляться на должностной оклад без учета других доплат и надбавок.

11.5. Надбавка не является обязательной формой оплаты труда для работников, включение средств на выплату указанной надбавки в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям не является основанием для установление данной надбавки конкретно каждому работнику.

11.6. По приказу заведующего и ознакомления с данным приказом под роспись работника, размер надбавки может изменяться: в сторону увеличения или аннулироваться по причине нарушения трудовой дисциплины, а так же при отсутствии денежных средств на эти цели.

11.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается одновременно с заработной платой, включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

ХII. Порядок выплаты единовременной премии

12.1. Единовременная премия – это денежное вознаграждение, выданное работнику с целью стимулирования дальнейшей трудовой деятельности.

12.2. Единовременное премирование может осуществляться в отношении любого работника учреждения по основаниям:

в связи с награждением ведомственными наградами Минобрнауки РФ;

- награждением государственными наградами;
- присвоением почетных званий различного уровня;
- представление к званию лучшего в своей профессии;
- за качественно отработанное время в течение учебного года (без отгулов и больничных листов);
- за высокие показатели работы: выполнение и перевыполнение муниципального задания;
- по итогам успешной работы учреждения за учебный год;
- активное участие в инновационной деятельности ДООУ, ведение экспериментальной работы;
- разработка и внедрение авторских учебных программ и пособий;
- за активное участие в подготовке ДООУ к новому учебному году;
- за активное участие в работе по благоустройству территории ДООУ;
- активное участие в общественной жизни ДООУ;
- активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня ;
- за активную добровольческую деятельность и волонтерство;
- в связи с профессиональными праздниками: День дошкольного работника либо День учителя.

12.3. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат и оформляется приказом заведующего.

12.3.1. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в

процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

12.4. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

12.4.1. Источники возникновения экономии фонда оплаты труда – экономия ФОТ складывается за счет:

- высвобождения средств за период временной нетрудоспособности работников;
- высвобождения средств в результате оформления работниками отпусков без сохранения заработной платы;
- денежные средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты и высвобожденные по вакантным должностям работников.

12.5. Положения о премировании работников учреждения регламентируют так же, что не начисление премии может быть в следующих случаях:

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда;
- за беспричинное невыполнение приказов и распоряжений работодателя;
- за нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);
- обоснованные жалобы участников образовательных отношений: работников ДОУ, родителей и воспитанников на работу педагога (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям, грубое отношение к детям и т. п.);
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника ДОУ

12.6. Приказ о назначении премии составляется по унифицированной форме № Т-11 и № Т-11а, утвержденными постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1. В нем необходимо указать основания для поощрения.

ХIII. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

13.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% стимулирующей части фонда оплаты труда.

13.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

-при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

-при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

13.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

13.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 13.3. настоящего Положения, суммируется.

13.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

13.6. Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных квалификационным группам должностей, указанных в пункте 11.2. настоящего Положения.

13.7. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

XIV. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

14.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

14.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

14.3. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей за ставку заработной платы выплачивается педагогическим работникам учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования на основании постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных (обязательств Самарской области внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с дополнениями и изменениями), приказа № 317-од «О внесении изменений в приказ № 19-од от 18.01.2021 года «Об утверждении объемов субсидий, предоставляемых образовательным учреждениям на иные цели»», в соответствии с Порядком определения объема и предоставления субсидий муниципальным бюджетным (автономным) образовательным учреждениям городского округа Самара на иные цели для осуществления ежемесячных денежных выплат в размере 5000 рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам, на основании расчетов и писем муниципальных образовательных учреждений городского округа Самара.

14.4. Денежная выплата выплачивается педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

14.5. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярно оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

14.6. Денежная выплата выплачивается педагогическому работнику пропорционально фактически отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка

14.7. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности (Постановление Правительства Самарской области от

04.06.2013 г № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», в редакции Постановлений от 14.11.2013 г. № 620, от 22.07.2014г. № 410).

14.8. В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным требованиям настоящего Положения, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

14.9. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение, осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

14.10. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 14.7. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

XV. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет

15.1. Доплата в размере 2 тысяч рублей работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», педагогический стаж которых составляет менее двух лет, не подпадающим под действие постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области». (пункт 2 в редакции Постановления Администрации городского округа Самара от 20 мая 2014 г. № 600)

15.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.). Педагогическим работникам, отработавшим неполный период,

надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

XVI. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание

16.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

- за ученую степень доктора наук – 20 % должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук – 10 % должностного оклада.

16.2. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 г. №1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации" устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, ученую степень производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

16.3. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени и (или) присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом заведующего учреждением в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

XVII. Другие вопросы оплаты труда

17.1. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

17.1.1. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

17.1.2. Указанные выплаты обеспечиваются заведующим образовательного учреждения за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

17.1.3. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

17.2. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (с 1 сентября 2013 года).

17.3. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. МБДОУ (Работодатель) производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, а также в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

XVIII. Дополнительные гарантии отдельным категориям работников, имеющих несовершеннолетних детей, при осуществлении ими работы в ночное время, выполнении сверхурочной работы и при направлении их в командировки, и трудовые гарантии для инвалидов

18.1. Работники с детьми к работе в ночное время могут привлекаться только с их письменного согласия и при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья (статья 96 ТК РФ):

- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекуны детей возраста до 14 лет;
- родитель ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие 3 и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

18.2. Привлекать к сверхурочной работе разрешено при условии письменного согласия и если это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (статья 99 ТК РФ):

- инвалидов;

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекунов детей возраста до 14 лет;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

18.3. Работников необходимо обязательно в письменной форме ознакомить с правом отказаться от сверхурочной работы.

18.4. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

18.5. Работников-инвалидов необходимо в письменной форме ознакомить с правом отказаться от направления в служебную командировку (**статья 167 ТК РФ**)

XIX. Меры поддержки для семей мобилизованных

19.1. По указу президента граждане, призванные в ходе частичной мобилизации в ряды Российской армии или самостоятельно записавшиеся в добровольческие отряды для участия в специальной военной операции (СВО), приравниваются в правах на льготы к профессиональным военнослужащим. Соответственно, и семьи всех участников СВО могут рассчитывать на те льготы и гарантии, которые положены военнослужащим.

19.2. Всем детям военнослужащих в первоочередном порядке предоставляются места в государственных и муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях и летних оздоровительных лагерях (п. 6 статьи 19 закона 76-ФЗ "О статусе военнослужащих").

19.3. За участниками СВО специальные гарантии: сохранение рабочего места, должности, учёт трудового и специального стажа.

19.4. Установлены специальные условия и для членов семей мобилизованных:

19.4.1. Если один родитель мобилизован, то другого с ребёнком до 14 лет нельзя привлекать без его согласия к сверхурочным, командировкам, а в случае сокращения штата членам семьи участников спецоперации должны отдавать приоритетное право в оставлении на работе;

19.4.2. Сократить рабочую неделю с 40 до 35 часов для жён мобилизованных, у которых есть один несовершеннолетний ребёнок, при этом оплату производить по норме 40 часов;

19.4.3. Предоставить дополнительные оплачиваемые 3 дня к отпуску для жен мобилизованных.

XX. Заключительные положения.

20.1. ДОУ имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

20.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в составе нового положения, на общем собрании работников учреждения.

20.3. Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием работников учреждения.