Юридический адрес работодателя: 630110, г. Новосибирск, Ул. Учительская 17а т./ф.265-88-16	Принят на общем собрании (конференции) количество работников МАДОУ д/с № 450 69 чел. протокол № 1 «29» сентября 2026г.

Представитель работодателя- Заведующий МАДОУ д/с № 450 _____Т.Н.Пылаева «__» _____202__ г.	Представитель работников- председатель первичной профсоюзной организации _____А.Д.Кузнецова «28» 10 202__ г.

Дополнительное соглашение № 1
О внесении изменений и дополнений в Коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 450 «Сибирская сказка»

к коллективному договору
от 17.09.2021 № 26-2у

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска
Регистрационный № ___ от «29» 10 20 26 г.
Начальник управления _____ (подпись) _____ (инициалы, фамилия)

Юридический адрес работодателя: 630110, г. Новосибирск, Ул. Учительская 17а т./ф.265-88-16	Принят на общем собрании (конференции) количество работников МАДОУ д/с № 450 69 чел. протокол № 1 «29» сентября 2026г.

Представитель работодателя- Заведующий МАДОУ д/с № 450 _____Т.Н.Пылаева «____»_____202__г.	Представитель работников- председатель первичной профсоюзной организации _____А.Д.Кузнецова «____»_____202__г.

Дополнительное соглашение № 1
О внесении изменений и дополнений в Коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 450 «Сибирская сказка»

Муниципальное автономное образовательное учреждение города Новосибирска «Детский сад № 450 «Сибирская сказка» в лице заведующего Пылаевой Тамары

Николаевны, с одной стороны, и работников в лице представителя работников МАДОУ д/с № 450 Кузнецовой Александры Дмитриевны, с другой стороны, на основании протокола общего собрания работников МАДОУ д/с № 450 (протокол № 1 от 29.09.2026г.) заключили настоящее дополнительное соглашение к действующему коллективному договору МАДОУ д/с № 450:

1. Внести следующие изменения и дополнения в раздел 4 действующего Коллективного договора (срок действия с 27.09.2024 по 26.09.2027 г.) и читать его в следующей редакции:

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Учреждения МАДОУ д/с № 450, которое утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения Профсоюза в соответствии с:

- федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии;
- законодательством Новосибирской области, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п;
- Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477,
- Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557;
- Отраслевым тарифным соглашением (приложение № 3 к Соглашению), с учетом:
- установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом правовых позиций КС РФ, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, установленных приказом от 4 апреля 2025 г. № 269;
- положений, предусмотренных приложением к приказу от 4 апреля 2025 г. № 268, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся учреждений, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в учреждении, либо в отдельных классах (группах) либо в целом по

санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, с учетом фактического объема педагогической работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью);

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- обеспечения выплат компенсационного характера с установлением размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе разработанных критериев выполнения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения, с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- применения типовых норм труда для однородных работ, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы;

- настоящим коллективным договором.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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 пропорционально отработанному времени:

за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

4.3. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме (выдается расчетный листок на руки) за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже МРОТ, рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором с учетом правовой позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

4.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, Соглашением, Положением о системе оплаты труда и включает в себя:

- ✓ должностной оклад (оклад, ставка заработной платы);
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ районный коэффициент.

4.6. Работникам учреждений как по основному трудовому договору, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в том числе:

- доплата за работу в ночное время,

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- доплаты, связанные с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

- выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную плату и с письменного согласия педагогического работника.

4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни* - устанавливается в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с Положением о системе оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от результатов СОУТ устанавливается в повышенном размере:

класс условий труда (вредный) 3.1.– 4 % (машинист по стирке и ремонту белья, уборщик служебных помещений, уборщик территории, садовник, кладовщик, инженер по охране окружающей среды, плотник),

класс условий труда (вредный) 3.2. – 6 % (повар, кухонный рабочий).

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной СОУТ, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов СОУТ, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ или принятия руководителем учреждения решения о проведении СОУТ.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и оплачиваются дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.11. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

Оплата за учебную нагрузку и виды дополнительной работы лицам, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору, в соответствии с пунктом 2.2.13.1 настоящего коллективного договора с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы, компенсационных выплат, а также стимулирующей выплаты – надбавки за квалификационную категорию.

4.12. Конкретные виды, условия и размеры доплат работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, применяемые непосредственно в учреждения устанавливаются Положением о системе оплаты труда в соответствии с пунктом 3.8 Тарифного соглашения.

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности учреждения или работников доплата к должностному окладу (окладу) работника осуществляется за каждую из них.

4.13. Конкретные виды, условия и размеры доплат работникам за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, применяемые непосредственно в учреждении устанавливаются Положением о системе оплаты труда, к которым относятся выплаты за:

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»;

4.14. Также основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом Положением о системе оплаты труда является:

- превышение наполняемости групп исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих группах в муниципальных учреждениях;

4.15. Все выплаты компенсационного характера производятся сверх МРОТ и пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета использования рабочего времени.

4.16. Работникам учреждения как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены виды выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда учреждения, порядок, условия и размеры которых конкретизируются в Положении о системе оплаты труда:

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- ✓ премия по итогам календарного периода (месяц, год);

4.17. При наличии у работника почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплате труда.

4.18. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается за первую и высшую квалификационные категории на срок действия присвоенной категории и рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной работы. Размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливается в Положении о системе оплаты труда.

Надбавка за квалификационную категорию не входит в МРОТ и начисляется после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.19. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпрос РФ от 24.03.2023 № 196 при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель) - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, установленных в Положении о системе оплаты труда.

За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий):

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- военная служба (призыв);

- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО - не менее 2-х лет;

- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, аттестационной комиссией принимается решение об установлении той же квалификационной категории и в той же должности без ограничения срока ее действия, согласно пункту 8.4.2 ООС, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена. Лицо, обращающееся с заявлением в аттестационную комиссию, на день подачи заявления должно замещать должность педагогического работника в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по отдельным должностям, но работающим более 2 лет в должностях, указанных предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную

категорию, а также предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей,

- по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.20. Надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность. Порядок, условия и размер надбавки молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается Положением о системе оплаты труда в соответствии настоящим коллективным договором.

При этом надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной нагрузки.

Надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, не входит в МРОТ и начисляется после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

4.21. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается в размерах согласно Положения о системе оплате труда работникам, для которых работа в данном учреждении является основной.

4.22. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, которые устанавливаются в Положении о системе оплате труда по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

4.23. При разработке и утверждении показателей оценки эффективности деятельности в Положении о системе оплаты труда в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- ✓ размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- ✓ работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- ✓ вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- ✓ вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- ✓ правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

✓ принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.24. При разработке показателей эффективности деятельности работникам могут учитываться следующие показатели:

- выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

4.25. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей .

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.26. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.27. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, принятыми на муниципальном уровне.

4.28. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.29. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от продолжительности непрерывной работы, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и

ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки:

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при увеличении продолжительности непрерывной педагогической работы, непрерывной работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

4.30. В учреждении применяется унифицированная при исчислении заработной платы педагогических работников форма «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителем учреждения, его заместителями, другими работниками) в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, инструкторов по физической культуре) сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику, (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), а также стимулирующая выплата, носящая обязательный характер: надбавка за квалификационную категорию.

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителем учреждения, его заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению, в соответствии с Положением о системе оплаты труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;

- ✓ при изменении в Положении о системе оплаты труда размеров должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

4.31. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности) средняя заработная плата по основному месту работы. При работе в выходной или нерабочий праздничный день в командировке оплата осуществляется не менее чем в двойном размере среднего заработка.

4.32. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно в пределах утвержденных лимитов бюджетных ассигнований (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № ОК-1902/08 «О примерных штатных нормативах»), исходя из муниципального задания и уставных основных задач, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих учреждения с указанием их численности.

Работник имеет право быть ознакомлен со штатным расписанием (при изменении штатного расписания).

4.33. В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.34. При изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений общая сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.