

**Дополнительное соглашение к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения – детский сад
№ 11 станицы Андреевской
от 22.08.2022 г. № 37**

От работодателя
Заведующий МБДОУ-д/с№11
ст. Андреевской

_____ Г.В.Углова
10 января 2024 год
МП

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Л.А.Опрышко
10 января 2024 год

Принято на собрании трудового
коллектива от 10.01.2024г. №1

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 11 станицы Андреевской, в лице заведующего Угловой Галины Васильевны, действующей на основании Устава, именуемой в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и трудовой коллектив муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 11 станицы Андреевской, в лице председателя первичной профсоюзной организации Опрышко Людмилы Алексеевны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору от 22.08.2022 года № 37 о нижеследующем:

1. Внести изменения и дополнения с 10.01.2024 в коллективный договор от 22.08.2022 года № 37 в приложение № 6 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 11 станицы Андреевской», в приложение № 9 «Положение о доплатах, надбавках, премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 11 станицы Андреевской»

2. Все остальные пункты и приложения к коллективному договору от 22.08.2022г. № 37, не измененные настоящим Дополнительным соглашением, сохраняют свою силу.

3. Настоящее Дополнительное соглашение, являющееся неотъемлемой частью коллективного договора от 22.08.2022 г. № 37, составлено в 3 (трёх) экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

4. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания обеими Сторонами.

Данные сторон

От работодателя

Заведующий МБДОУ-д/с №11
ст. Андреевская

Г.В.Углова
10 января 2024 года
МП

От работников

Председатель первичной проф-
союзной организации

Л.А.Опрышко
10 января 2024 года

Приложение №6
к коллективному договору
МБДОУ-д/с №11
ст. Андреевской
от 22 августа 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 11 станицы Андреевской

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения- детский сад № 11 ст. Андреевской (далее – МБДОУ-д/с №11 ст.Андреевской) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников МБДОУ-д/с № 11 ст.Андреевской, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее – Постановление № 225);

постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 "Об утверждении "Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1" (далее – Постановление № 31);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" (далее – Постановление № 37);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. № 45 "Об утверждении Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих," (далее – Постановление № 45);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих" (далее – Постановление № 30);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих" (далее – Приказ № 243);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (далее – Приказ № 526);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 570);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 121н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее – Приказ № 216н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (далее – Приказ № 217н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (далее – Приказ № 247н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (далее – Приказ № 248н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. № 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок" (далее – Приказ № 305н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и слу-

жащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения" (далее – Приказ № 541н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 № 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (далее – Приказ № 1н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее – Приказ № 251н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 916н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта" (далее – Приказ № 165н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 г. № 547н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности" (далее – Приказ № 547н);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда" (далее – Приказ № 559н);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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" (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации

от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ

"Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);

постановление администрации муниципального образования Калининский район от 27.12.2023г. № 1571 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Калининский район, находящихся в ведении управления образования администрации Калининский район»;

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 11 станицы Андреевской, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Калининский район (далее соответственно – ДООУ);

работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МБДОУ-д/с № 11 ст.Андреевской;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник МБДОУ-д/с № 11 ст.Андреевской, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 "Должности руководителей" Постановления № 37, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник – работник МБДОУ-д/с № 11 ст.Андреевской, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист – работник МБДОУ-д/с № 11 ст.Андреевской, освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3¹, 4, 4¹ статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями по должности, необходимым для выполнения трудовых функций, в разделе "Должности специали-

стов" Постановления № 37, Приказа № 761н, Приказа № 541н, Приказа № 251н, Приказа № 916н, Приказа № 126н, Приказа № 547н, либо имеющий утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МБДОУ-д/с № 11 ст.Андреевской за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ-д/с № 11 ст.Андреевской за счет средств бюджета Калининского района.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается ДОУ самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников МБДОУ-д/с №11 ст.Андреевской;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МБДОУ-д/с №11 ст.Андреевской устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Краснодарской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника МБДОУ-д/с № 11 ст.Андреевской, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных

услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками ДОУ рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.7. Определение размеров заработной платы работника ДОУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

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

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

1.9. На основании настоящего Положения ДОУ разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников ДОУ, предусматриваемый Управлению, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда ДОУ не уменьшается.

1.12. Формирование фонда оплаты труда осуществляется ДОУ в пределах выделенных средств бюджета Калининского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда ДОУ за счет средств бюджета Калининского района устанавливается правовым актом Управления.

2. Основные условия оплаты труда работников МБДОУ-д/с № 11 ст. Андреевской

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

платы.

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

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

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 "Основные условия оплаты труда работников МОО и МУ" настоящего Положения.

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

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ-д/с №11 ст. Андреевской применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По занимаемым должностям работников МОО и МУ (за исключением должности тренера-преподавателя, инструктора-методиста в МОО и МУ, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, (далее – МОО ФКиС)) на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	– 8616 рублей;
отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	
1 квалификационный уровень	– 9991 рубль;
2 квалификационный уровень	– 10091 рубль;
отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:	
1 квалификационный уровень	– 12522 рубль;
2 квалификационный уровень	– 13524 рубль;

3 квалификационный уровень	– 13649 рублей;
4 квалификационный уровень	– 13775 рубля;
отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
1 квалификационный уровень	– 12730 рублей;
2 квалификационный уровень	– 14003 рубля;
3 квалификационный уровень	– 14640 рублей.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО и ГУ по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	– 8875 рублей;
старший специалист, старший специалист по закупкам	– 8964 рубля;
ведущий специалист	– 9142 рубля;
главный специалист	– 9230 рубля;
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор,	– 13464 рубля;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	– 13649рубля;
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	– 14003 рубля.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

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

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

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

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

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ДОО устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам ДОО в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 3 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам ДОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам ДОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответ-

ствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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

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

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

превышение списочной наполняемости групп по состоянию на 1 сентября соответствующего года – 26 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух группах;

осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит воспитанник с ограниченными возможностями здоровья.

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

3.5. Специалистам, работающим в ДООУ, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Выплаты за специфику работы в МОО и МУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

3.7. В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогиче-

скими работниками МОО и МУ с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами МОО и МУ – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

3.11 Отдельным категориям работников ДООУ высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам ДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в баллах к окладу (должностному окладу):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта ДОУ.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам ДОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы в ДОУ, с учетом культуры приложений 4 и 5 к настоящему Положению.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам ДОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 4 и 5 к настоящему Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 – при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фак-

тического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам ДОУ за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника ДОУ.

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

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

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

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0

4.1.7. Премияльные выплаты:

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

за выполнение особо важных и срочных работ;
к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОО;

выполнение порученной работы, с связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДОО;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

4.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

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

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

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспи-

тателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

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

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

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

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

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

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

труда ДООУ.

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

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

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя ДООУ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ДООУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

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

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя:

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

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Управлением в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости ДООУ. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 7 к настоящему Положению.

5.2.3. Порядок отнесения ДООУ по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение ДООУ по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

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

5.3. С учетом условий труда руководителю ДООУ могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников ДООУ (без руководителя учреждения с учетом всех видов вы-

плат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

По решению Управления руководителю ДОО на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения.

5.5. По решению Управления руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы ДОО, выполнения порученных заданий (выполнения работ).

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

5.6 Руководитель ДОО наряду со своей основной работой имеет право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МОО.

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

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

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

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника ДОО приказом Управления на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с

ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника ДОУ не распространяются положения настоящего раздела.

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

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего ДОУ.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам ДОУ (в том числе руководителю учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

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

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

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

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников ДОУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда ДОУ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника ДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник ДОУ не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

за выполнение работником ДОУ в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым догово-

ром, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

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

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

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

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

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников ДОО руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала ДОО.

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

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

Приложение №9
к коллективному договору
МБДОУ-д/с №11
ст. Андреевской
от 22 августа 2022 года

**Положение о доплатах, надбавках, премировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
– детский сад № 11 станицы Андреевской**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 28), приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года за № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», нормативными правовыми актами Краснодарского края, Коллективным договором между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад № 11 ст. Андреевской (далее ДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

1.4. Настоящее Положение регламентирует порядок установления доплат и надбавок, выплачиваемых за условия и результативность работы сотрудников ДОУ, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников.

1.5. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрения, премирования по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника. Распределение стимулирующей части ФОТ производится в процентном (кратном) соотношении в соответствии с должностным окладом.

1.6. Условием для назначения стимулирующих выплат является отсутствие дисциплинарных взысканий. Появление данного условия во время выплат стимулирующих доплат и надбавок является основанием для их снятия.

1.7. Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается комиссия в составе не менее трёх человек (с обязатель-

ным включением представителей администрации и п/о Профсоюза ДООУ), в компетенцию которой входит принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению доплат и надбавок стимулирующего характера.

1.8. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

1.9. Доплаты и надбавки педагогическим работникам, определяемые на учебный год, полугодие устанавливаются в период составления тарификации.

1.10. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

1.11. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДОПЛАТ

2.1. Доплата за напряженность, сложность, интенсивность выполняемой работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и выполнение особо важных и срочных работ устанавливается приказом руководителя ДООУ согласно протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда.

2.2. Установление доплат осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.3. Доплаты устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

2.4. Персональные доплаты устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы:

	Перечень критерий	Категория работников	Размер (%)	Период установления
.	За отраслевые награды: краевые и федеральные	Педагоги	1,5	ежемесячно
.	За участие в экспертных группах	Педагоги	2,5	единовременн о
.	За руководство: - районными методическими объединениями; - инновационной методической работой	Педагоги, старшая медсестра	2,5	ежемесячно

	За участие в творческих и рабочих группах по разработкам рабочих программ, проектов и пр.	Педагоги, старшая медсестра	2,5	единовременн о
	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда	Ответствен ный	1,5	ежемесячно
	За организацию мероприятий в ДОУ по пожарной безопасности, антитеррористической, электробезопасности, безопасности ДОУ в ЧС	Ответствен ный	2	ежемесячно
	За курирование работы в ДОУ: - по обучению детей правилам дорожного движения; - по экологическому воспитанию дошкольников;	Ответствен ный педагог	2	1 раз в месяц
	За курирование работы в ДОУ по аттестации педагогов	Ответствен ный педагог	2	ежемесячно
	За организацию и проведение в ДОУ профсоюзной деятельности	Председате ль п/о Профсоюза	2	единовременн о
0.	Поддержание Интернет – сайта ДОУ, работа в социальных сетях учреждения	Ответствен ный педагог	2	1 раз в месяц
1.	За выполнение работ по поручению администрации ДОУ	Педагоги Обслужи вающий персонал	1	Единовремен но
2.	За эстетическое оформле ние клумб и территории ДОУ и ухаживание за ними	Педагоги обслужи вающий персонал	1	1 раз в месяц
3.	За выполнение ремонтно-технических работ по обслуживанию зданий, помещений, оборудования	Педагоги обслужи вающий персонал	1,5	Единовремен но
4.	За организацию и прове дение торжественных мероприя тий с коллективом	Все катего рии работников	2	Единовремен но
5.	За участие в обществен ных работах (уборки, субботники, ремонты)	Педагоги обслужи вающий персонал	2	Единовремен но
6.	Выполнение дополни тельных функций по организации производственного процесса			
	- за пошив костюмов, штор, спецодежды;	Педагоги обслужи вающий персонал	2	Единовремен но
	- за погрузочно-	Педагоги		Единовремен

	разгрузочные работы.	обслуживающий персонал	2	но
7.	За стабильно высокую посещаемость (свыше 80%)	Педагоги, медсестра, помощники воспитателей	1,5	1 раз в месяц
8.	За работу с детьми с ОВЗ	Педагоги, медсестра, помощники воспитателей	1,5	1 раз в месяц
9.	За разъездной характер работы	Завхоз, старший воспитатель	2,5	1 раз в месяц
0.	За работу в условиях с высоким или низким температурным режимом	Дворник	1,5	Единовременно
1.	За награды (благодарность, грамоты и иные) на <u>муниципальном</u> уровне на <u>краевом</u> уровне	Педагоги	1,5 2,5	Единовременно

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

3.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются за личный вклад работника в развитие ДОУ и инициативный труд с учетом критериев по результатам работы. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.2 Размер надбавки устанавливается на основании следующих критериев оценки результатов работы:

	Перечень критерий	Категория работников	Размер (баллы)	Период установления
1. За качественную и результативную работу:				
.1.	Участие в профессиональных конкурсах разного уровня. <u>Участник на уровне:</u> ДОУ муниципальном региональном <u>Призер на уровне:</u> ДОУ муниципальном региональном <u>Победитель на уровне:</u> ДОУ муниципальном региональном	Педагоги	0,5 2 5 1 4 7 2 5 10	Единовременно

.2.	Участие в дистанционных профессиональных конкурсах участник призер победитель		0,5 1 1,5	Едино- временно
.3.	Результативность участия воспитанников в смотрах-конкурсах, соревнованиях, конкурсах различного уровня, проводимых в очном режиме <u>Участник на уровне:</u> муниципальном региональном федеральном <u>Призер на уровне:</u> муниципальном региональном федеральном <u>Победитель на уровне:</u> муниципальном региональном федеральном	Педаго- ги	2 5 7 4 7 10 5 10 15	Едино- временно
.4.	Результативность участия воспитанников в смотрах-конкурсах, соревнованиях, конкурсах различного уровня, проводимых в дистанционном режиме: участник призер победитель		0,5 1 1,5	
2. Профессиональная компетентность:				
.1.	Распространение опыта работы на разных уровнях: - участие в методических объединениях, семинарах, практикумах и пр., публичные выступления: - муниципальный - региональный - федеральный	педагоги	1 2 4 6	Едино- временно
.2	За творческий подход к созданию развивающей среды в группе	педагоги	1,5	1 раз в ме- сяц
.3.	Молодым специалистам	Педагоги	1,5	1 раз в ме- сяц
.4.	Наставничество	Педагоги	1	1 раз в ме- сяц
.5.	За творческий подход к оформлению общих стендов.	Педагоги	1	1 раз в ме- сяц
	За эстетическое оформление веранд и групп	Педагоги	1	1 раз в ме- сяц

.6.	За взаимозаменяемость.	Педагоги, обслуживающий персонал	1	Едино- временно
.7.	За публикацию методических материалов в СМИ - в печатных изданиях - в сетевых изданиях	Педагоги	2,5 1,5	Едино- временно
.8.	За ведение аккаунтов групп	Педагоги	1,5	1 раз в месяц

4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ – д/с № 11 ст. Андреевской могут быть установлены премии.

Премия (месяц, квартал, полугодие, год) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставки). Премияльные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

4.2. Премирование по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) осуществляется при условии экономии фонда заработной платы МБДОУ – д/с № 11 ст. Андреевской и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

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

4.3. Основными условиями премирования по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ – д/с № 12 х. Бойкопонура, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов,

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за интенсивность и высокие результаты работы.

4.4. Премия по итогам работы месяца, квартала, полугодия, года выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При определении размера и вида премирования учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- выполнение особо важной для МБДОУ – д/с №11 ст.Андреевской работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в учреждении;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за неё не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест работниками (или воспитанниками) в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в МБДОУ – д/с № 11 ст.Андреевской, так и его пределами (районе, крае, стране);
- снижение заболеваемости и выполнению плана по детодням;
- бережное отношение к имуществу МБДОУ – д/с №11 ст.Андреевской.

4.5. Выплата премий работникам производится на основании приказа заведующего. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

4.9. Премии работникам могут быть выплачены к:

- профессиональным праздникам;

- к государственным праздникам;
- к юбилейным датам дошкольного учреждения;
- к юбилейной дате рождения сотрудника (50, 55, 60, 65 лет).

5. ПОРЯДОК СНЯТИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

5.1. Доплаты, надбавки могут быть сняты:

- за низкое качество работы;
- за нарушение исполнительской дисциплины;
- за детский травматизм;
- за нарушение требований охраны труда;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- за несоблюдение сотрудниками Устава ДОУ;
- за несоблюдение сотрудниками профессиональной этики, некорректное отношение к детям, родителям, коллегам;
- за наличие обоснованных жалоб со стороны родителей.

