

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**к коллективному договору Муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22**  
**муниципального образования Усть-Лабинский район**  
**№ 54.15 на 2015-2018 годы от «25» февраля 2015 г.**

19 августа 2016 года

ст. Ладожская

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район в лице заведующего Делюрман Тамары Александровны, действующего на основании Устава, именуемое далее «Работодатель» с одной стороны и работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район, в лице председателя первичной профсоюзной организации Минко Ирины Петровны, именуемой в дальнейшем «Работники», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район на 2015-2018 годы, далее коллективный договор, о нижеследующем:

1. Изложить пункт 3.2.1. раздела 3.2. «Время отдыха» главы III «Режим труда и отдыха» коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район в новой редакции:

«3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ), для педагогических работников, заведующему Учреждения – 42 календарных дня, для учителей - логопедов, воспитателей, музыкальному руководителю, работающих в группах компенсирующей направленности – 56 календарных дней.

2. Изложить пункт 4.4. главы IV. «Оплата и нормирование труда» коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район в новой редакции:

«4.4. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

«25» числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца в размере 40% от начисленной заработной платы согласно штатному расписанию) и «10» числа месяца, следующего за отработанным месяцем (оставшаяся часть заработной платы за отработанный месяц с учетом удержаний) путем перечисления на указанный работником счет в банке, на условиях определенных коллективным договором, трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и изготовлением пластиковой карточки относятся на счет работодателя, обслуживание банковской пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которой должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ) ».

3. Изложить пункт 5.13.1. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха»

Приложения №1 « Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район» коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район в новой редакции:

« 5.13.1. Для следующих категорий работников:

- заведующий – 42 календарных дня;
- старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, – 42 календарных дня;
- учитель - логопед, воспитатель, музыкальный руководитель групп компенсирующей направленности - 56 календарных дней ».

4. Считать утратившим силу Приложение № 3 к коллективному договору «Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район» в редакции от 20.02.2015 года.

5. Утвердить Приложение № 3 к коллективному договору «Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район» в новой редакции (прилагается).

6. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район № 54.15 на 2015-2018 годы от «25» февраля 2015 г, вступает в силу с момента подписания.
7. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один в соответствующий орган по труду.
8. Обязательства сторон коллективного договора, не затронутые настоящим соглашением, остаются в неизменном виде.
9. Дополнительное соглашение к коллективному договору Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район утверждено на общем собрании работников от 19.08.2016 года, протокол № 3 прилагается.

Подписи сторон:

Работодатель:

Заведующий

\_\_\_\_\_ Т.А. Делюрман

« 19 » августа 2016 г.

Работники:

Председатель ППО

\_\_\_\_\_ И.П. Минко

« 19 » августа 2016 г.

**Приложение № 3  
к коллективному договору**

**Согласовано:**

Председатель ППО  
МБДОУ № 22

\_\_\_\_\_ И.П. Минко  
19 августа 2016 года

**Утверждаю:**

Заведующий МБДОУ № 22

\_\_\_\_\_ Т.А. Делюрман  
19 августа 2016 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда, материальном стимулировании работников**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-  
Лабинский район**

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано с целью совершенствования оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Порядок и условия оплаты труда.
3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.
4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
5. Порядок и условия установления выплаты социальной надбавки.
6. Порядок и условия премирования работников учреждения.
7. Материальная помощь.
8. Оплата труда заведующего Учреждения.
9. Штатное расписание.

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения.
- 1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.
- 1.3. Положение включает:
  - порядок и условия оплаты труда;
  - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
  - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплаты социальной надбавки;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- материальная помощь;
- оплата труда заведующего учреждения;
- штатное расписание.

1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района, утвержденным Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11.12.2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» с изменениями и дополнениями.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

1.9. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии

уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: «25» числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца в размере 40% от начисленной заработной платы согласно штатному расписанию) и «10» числа месяца, следующего за отработанным месяцем (оставшаяся часть заработной платы за отработанный месяц с учетом удержаний) путем перечисления на указанный работником счет в банке, на условиях определенных коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ).

Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и изготовлением пластиковой карточки относятся на счет работодателя, обслуживание банковской пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника.

1.13. 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников Учреждения в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 30.01.2015г. № 122 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда»:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников младшего обслуживающего персонала первого уровня	4 097,00 рублей
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников младшего обслуживающего персонала второго уровня	4 168,00 рублей
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала	4 238,00 рублей
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	6 723,00 рублей

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются заведующим Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий Учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района, утвержденное Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» (далее по тексту - Постановление) с изменениями и дополнениями.

2.3. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Усть-Лабинский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не включены в пункт 2.1. настоящего Положения производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Усть-Лабинского района и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Усть-Лабинского района, утвержденным правовым актом исполнителем распорядительного органа муниципального образования Усть-Лабинский район.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 «Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам» к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района, утвержденное Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11.12.2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района».

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Настоящим положением об оплате труда, материальном стимулировании работников Учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего

коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Настоящим положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению заведующего Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается:

3.6.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:

Педагогически м работникам	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие педагогов в конкурсах, организованных на российском, региональном, краевом, районном и уровне ДООУ;</li> <li>- подготовка и участие воспитанников в конкурсах, мероприятиях и выставках различного уровня;</li> <li>- трансляция опыта работы (в том числе: в средствах массовой информации, интернет ресурсах, а также путем проведения открытых мероприятий для коллег края, района, ДООУ);</li> <li>- выполнение работ для организации учебного процесса;</li> <li>- сбор, обработка и размещение информации на официальном сайте ДООУ;</li> <li>- создание и ведение личных сайтов;</li> <li>- подготовка и проведение открытых занятий для коллег на уровне ДООУ, района, края;</li> <li>- обобщение передового педагогического опыта работы;</li> <li>-реализация межгруппового проекта с обобщением</li> </ul>	от 200 до 5 000 руб.  за каждый критерий
----------------------------	--	--

	<p>(презентацией) результатов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация группового проекта с обобщением (презентацией) результатов;</li> <li>- проведение в группе праздников, встреч с интересными людьми, развлечений, экскурсий и т.п. (за исключением программных мероприятий);</li> <li>- качественная работа по замене отсутствующих коллег;</li> <li>- за стабильно низкий уровень заболеваемости и высокую посещаемость воспитанников в группе (от 70%);</li> <li>- участие в работе творческих групп, ПМПк;</li> <li>- оказание дополнительных образовательных услуг;</li> <li>- за работу в группе с одаренными детьми;</li> <li>- за наставничество;</li> <li>- за подготовку и продуктивное участие в методических объединениях;</li> <li>- художественное оформление пространства ДОУ (территория, холлы, стенды, общие выставки детских работ;</li> <li>- разработка индивидуальных маршрутов развития детей в соответствии с их возможностями (физическими, художественными, интеллектуальными, речевыми и т.д.);</li> <li>- оформление, постоянное обновление и пополнение предметно-развивающей среды (новыми материалами, оборудованием, схемами, моделями, фотографиями, продуктами детской деятельности);</li> <li>- за обеспечение консультативной, методической, диагностической поддержки семьи и повышение компетенции родителей (законных представителей) в вопросах развития, воспитания, образования, охраны и укрепления здоровья детей;</li> <li>- совершенствование методической базы по профилю профессиональной деятельности (разработка сценарного материала, авторских пособий, перспективного планирования)</li> </ul>	
Учитель-логопед	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа в составе консилиума, подготовка документов на ПМПк;</li> <li>- работа в творческой группе;</li> <li>- разработка рекомендаций для воспитателей групп общеразвивающей и компенсирующей направленности в части познавательно-речевого развития детей;</li> <li>- разработка индивидуальных коррекционно-развивающих программ в части познавательно-</li> </ul>	<p>от 200 до 5000 руб.</p> <p>за каждый критерий</p>

	речевого развития для детей групп общеразвивающей и компенсирующей направленности; - качественное взаимодействие с воспитателями общеразвивающих и компенсирующей групп по оформлению предметно-развивающей среды в кабинете	
Заведующий хозяйством	- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ; - своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; - укрепление и развитие материально-технической базы ДОУ; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	от 300 до 5000 руб.  за каждый критерий
Старшая медицинская сестра	- проведение профилактических мероприятий (организация и контроль проведения закаливающих мероприятий); - пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников и родителей; за результативность работы и отсутствие замечаний в актах и предписаний контролирующих и надзорных органов;	от 300 до 5000 руб.  за каждый критерий
УВП, МОП	- активное участие в организации жизнедеятельности воспитанников, общих мероприятий ДОУ; - выполнение работ для организации учебного процесса; - создание условий для качественного присмотра и ухода за воспитанниками	от 200 до 5000 руб.  за каждый критерий

3.6.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание районных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:

Педагогические работники	- за активное участие в инновационной и экспериментальной деятельности (разработка и реализация совместно со специалистами творческих социальных проектов, направленных на развитие ДОУ, освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, программы развития); - за разработку, внедрение и апробацию новых, авторских эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом); - за создание и участие в работе муниципальных, краевых, федеральных инновационных, экспериментальных площадках, применение в работе достижений науки,	от 200 до 5000 руб.  за каждый критерий
--------------------------	---	---

	<p>передовых методов труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за применение современных образовательных технологий при организации образовательного процесса, с учетом специфики ДОУ;</li> <li>- подготовка и проведение на высоком уровне общесадовских мероприятий (родительские собрания, утренники, развлечения, досуги, спортивно-массовые мероприятия, дни открытых дверей);</li> <li>- за активное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в профессиональной деятельности;</li> <li>- за подготовку, участие и проведение на высоком уровне методических мероприятий (педсоветы, конференции, семинары, форумы, мастер-классы, фестивали);</li> <li>- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ среди родителей и общественности;</li> <li>- руководство методическим объединением</li> </ul>	
Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году, летне-оздоровительному периоду и отопительному сезону;</li> <li>- разработка новых программ, положений, планов, инструкций;</li> <li>- обеспечение подготовки, организации и проведения ремонтных работ в ДОУ;</li> <li>- качество подготовки и проведения годовой инвентаризации;</li> <li>- эффективное и своевременное использование денежных средств;</li> <li>- участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения</li> </ul>	от 500 до 5000 руб.  за каждый критерий
Старшая медицинская сестра	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществление контроля за организацией качественного питания воспитанников;</li> <li>- результативность работы с организаторами питания;</li> <li>- оформление тематических выставок для педагогов ДОУ и родителей воспитанников;</li> <li>- высокий уровень организации и контроля за проведением профилактических и физкультурно-оздоровительных мероприятий</li> </ul>	от 200 до 5000 руб.  за каждый критерий
Старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень методической работы по внедрению ФГОС ДО в ДОУ;</li> <li>- за освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ, размещение на сайте в Интернете информации о деятельности ДОУ;</li> <li>- за качественную организацию работы методического кабинета, оформление других помещений ДОУ</li> </ul>	от 500 до 5000 руб.  за каждый критерий

	<p>(эстетичность, содержательность, систематизация материалов);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за систематическое обновление фонда методической литературы и наглядно-дидактических пособий, организацию подписки;</li> <li>- за качественное и своевременное оформление документации на ПМПК и консилиум Учреждения;</li> <li>- за организацию качественного взаимодействия с социумом;</li> <li>- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ;</li> <li>- использование разнообразных форм методической работы с кадрами, их эффективность;</li> <li>- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса и инновационной деятельности;</li> <li>- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ;</li> <li>- высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ;</li> <li>- высокий уровень оформления методической документации (образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.);</li> <li>- за подготовку и выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения).</li> <li>- руководство методическим объединением</li> </ul>	

### 3.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения):

Все работники учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- председателю первичной профсоюзной организации;</li> <li>- за организацию и проведение мероприятий по охране труда и технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности;</li> <li>- исполнение ролей в праздниках для воспитанников;</li> <li>- непосредственное участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе (новыми материалами, оборудованием, схемами, моделями, фотографиями, продуктами детской деятельности).</li> </ul>	от 200 до 5000 руб. за каждый критерий
--------------------------	---	--

### 3.6.4. За сложность и напряженность выполняемой работы:

Старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка программы развития, инновационной образовательной программы дошкольного образования;</li> <li>- ведение официального сайта МБДОУ;</li> </ul>	от 500 до 5000 руб. за каждый критерий
---------------------	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов;</li> <li>- редактирование подготавливаемых к изданию материалов о развитии ДОУ, результатах исследований, экспериментов;</li> <li>- организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, районные, региональные);</li> <li>- освоение новых информационных технологий – создание банка данных: <ul style="list-style-type: none"> <li>- по кадровому составу;</li> <li>- методической работе;</li> <li>- внедрение новых технологий</li> </ul> </li> </ul>	критерий
Заведующий хозяйством	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение безопасного функционирования учреждения;</li> <li>- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;</li> <li>- соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов;</li> <li>- за работу в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ;</li> <li>- за выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью</li> </ul>	от 200 до 6000 руб. за каждый критерий
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за работу в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ;</li> <li>- за выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью;</li> <li>- за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости;</li> </ul>	от 200 до 5000 руб. за каждый критерий
УВП, МОП	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за работу в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ;</li> <li>- за выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью;</li> <li>- выполнение срочных работ, вызванных погодными условиями, аварийными ситуациями;</li> <li>- погрузочно-разгрузочные работы;</li> <li>- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> <li>- за качественное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой;</li> <li>- за своевременную и качественную подготовку материалов по распоряжению руководителя Учреждения;</li> <li>- за качественное ведение трудовых книжек и личных дел работников Учреждения;</li> <li>- большой объем ведения документации;</li> <li>- ведение СГО. Образование и АИС. Е-услуги. Образование;</li> </ul>	от 200 до 5000 руб. за каждый критерий

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- уборка большого количества снега, листьев;</li> <li>- содержание газонов, клумб, территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;</li> <li>- обеспечение надежной охраны здания, сооружений, имущества;</li> <li>- обеспечение качественного хранения, учета и своевременного ремонта спецодежды</li> </ul>	
--	--	--

### 3.6.5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

Все работники учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за качественную подготовку и проведение годовой инвентаризации;</li> <li>- активное участие в общих мероприятиях ДО</li> </ul>	от 200 до 5000 руб. за каждый критерий
--------------------------	---	--

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Решение об отмене выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего Учреждением.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.10. Отдельным категориям работников Учреждения могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 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;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере 4%;

- воспитатели – 4% от оклада

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере – 25%

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района, утвержденным Постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района»:

- учителю-логопеду- 20%;
- воспитателям групп компенсирующей направленности – 20%
- младшим воспитателям групп компенсирующей направленности – 15%
- музыкальному руководителю – 20 %.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35%. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## **5. Порядок и условия установления выплаты социальной надбавки**

5.1. Порядок и условия установления социальной надбавки устанавливается Согласно решению Совета муниципального образования Усть-Лабинский район от 25 апреля 2006 года № 51 протокол № 16 «Об утверждении Положения «О порядке выплаты социальной надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам образовательных учреждений Усть-Лабинского района».

5.2. Социальная надбавка устанавливается педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения в целях привлечения молодых специалистов, социальной поддержки и материального стимулирования их труда в размере 300 рублей в месяц.

5.3. Молодым специалистом считается лицо в возрасте до 30 лет включительно, поступившие на работу в Учреждение непосредственно после окончания среднего (высшего) профессионального учебного заведения по очной форме обучения; проработавшие в Учреждении не более 3 лет. Лицо является молодым специалистом при наличии всех вышеперечисленных условий.

5.4. Социальная надбавка выплачивается педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за текущий месяц.

5.5. Социальная надбавка выплачивается дополнительно и независимо от установленных системой оплаты труда доплат и надбавок к заработной плате педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения.

5.6. В случае работы по совместительству в другом (других) образовательном учреждении социальные надбавки выплачиваются только по одному месту работы (по выбору работника).

5.7. Педагогическим работникам – молодым специалистам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, социальные надбавки выплачиваются и в период получения пособия по временной нетрудоспособности. Социальные надбавки не выплачиваются в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

5.8. В случае увольнения или смерти выплата социальной надбавки прекращается, начиная с месяца, следующего за месяцем в котором наступали указанные обстоятельства пропорционально фактически отработанному времени.

## **6. Порядок и условия премирования работников учреждения**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению заведующего Учреждения 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.

6.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. 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.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (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 Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

- выплата за высокие показатели результативности;

- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

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

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

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

## **7. Материальная помощь**

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, работникам может быть выплачена материальная помощь в связи с:

- рождением ребенка (одному из родителей) 500 рублей;
- бракосочетанием (вступлением в брак впервые) 500 рублей;
- тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности 1000 рублей;
- с юбилеями (50, 55, 60 лет) 1000 рублей
- при увольнении в связи с уходом на пенсию 1000 рублей;
- в связи с профессиональными праздниками 500 рублей;
- со смертью его родителей, детей, супруга (супруги), а также родственникам в связи со смертью самого работника учреждения 1000 рублей;
- в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, затопления, кражи и т.п.) 1000 рублей.

7.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий Учреждения на основании письменного заявления работника.

## **8. Оплата труда заведующего Учреждения**

8.1. Заработная плата заведующего Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад заведующего Учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств отраслевого органа администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение.

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

8.3. Отраслевой орган администрации муниципального образования Усть-Лабинский район – главный распорядитель средств бюджета, в ведении которого находится Учреждение, в установленном им порядке может устанавливать заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера.

8.4. С учетом условий труда заведующему Учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8.5. Премирование заведующего осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение.

Премирование заведующего может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район в дополнительном соглашении к трудовому договору заведующего Учреждения.

8.6. Материальная помощь заведующему Учреждения выплачивается из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются соглашениями, локальными, нормативными актами главного распорядителя средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает главный распорядитель средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район.

## **9. Штатное расписание**

9.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается заведующим Учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего Учреждения по согласованию с отраслевым органом муниципального образования, в ведении которого находится Учреждение.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом Учреждения.

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

9.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

