ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к коллективному договору муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район
№ 7.20 на 2020-2023 годы от «03» февраля 2020 г.

Ст.Ладожская «15»июня 2020г.

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район в лице заведующего Жмурко Галины Владимировны, действующей на основании Устава, именуемое далее «Работодатель» с одной стороны и работники муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район, в лице председателя профсоюзного комитета Кудря Натальи Михайловны, именуемой в дальнейшем «Работники», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район на 2020-2023 годы, далее коллективный договор, о нижеследующем:

1. Считать утратившим силу Приложение № 3 к коллективному договору «Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район» в редакции от 29 января 2020 года.
2. Ввести в действие Приложение № 3 к коллективному договору «Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район», в новой редакции от 15 июня 2020 года.
   «

Приложение № 3
к коллективному договору
от «15» июня 2020г.

Согласовано:
Председатель ППО
МКДОУ № 29
_____Кудря Н.М.
«15» июня 2020г.

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ № 29
_____Жмурко Г.В.
«15» июня 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективност 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 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:

- условия оплаты труда;
- размеры окладов и порядок их установления;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия 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), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2018 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».

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 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 установленного законодательством 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 ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, 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 учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый управлением

образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

1.12. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 01 и 16 числа не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата за первую половину месяца, как и заработная плата, по итогам месяца производится пропорционально отработанному времени.

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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемым должностям работников Учреждения:

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5609,00 рублей
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6356,00 рублей

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников Учреждений, оплата труда которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»

профессиональной квалификационной группы должностей педагогического персонала	8472,00 рубля.

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки 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 самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, согласно части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к Положению, утвержденному постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5. Установление окладов работникам Учреждений, должности которых не включены в пункт 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений Усть-Лабинского района и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Усть-Лабинского района, утвержденными постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2018 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.6. 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».

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

2.10. Порядок зачета 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 № 5 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Настоящим положением 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.

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 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 название которых, начинается со слов: «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Настоящим Положением предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

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 с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Система стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения включает в себя:

стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания районных экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

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

сложность и напряженность выполняемой работы ;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель)		
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий
Качественное обеспечение образовательного процесса	Наличие рабочей программы, перспективных планов	3000
Создание эффективной и безопасной предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, в соответствии с возрастными особенностями детей и требованиями ФГОС	Наличие паспорта группы, кабинета, эстетика, креативный подход к оформлению группы, игровых зон	3000
Работа по обогащению предметно-развивающей среды (изготовление дидактических игр, пособий и.д.)	Наличие изготовленных пособий, игр. Эстетика оформления.	От 100 до 3000
Активность родителей группы, участие в	Участие	100 до 90% - 3000

общесадовских мероприятиях, посещаемость общесадовских и групповых родительских собраний	родителей, посещение общесадовских мероприятий, родительских собраний	от 90% до 80 %-2000 от 80 % до 70 %-1000
подготовка и проведение открытых мероприятий для коллег на уровне ДОУ, района, края;	Организация и проведение мероприятий	3 000
Активная работа по размещению материалов на сайте ДОУ и в сети Интернет	Размещенные качественные полезные материалы на сайте	1 700
стабильно низкий уровень заболеваемости и высокую посещаемость воспитанников в группе (от 70%);	Анализ заболеваемости и посещаемости	100 до 90% - 3000 от 90% до 80 %-2000 от 80 % до 70 %-1000
отсутствие случаев травматизма воспитанников	Отсутствие травматизма	3 000
художественное оформление пространства ДОУ (территория, холлы, стенды, общие выставки детских работ);	Наличие оформления	От 100 до 1000
Работа в автоматизированных информационных системах.	Работа в АИС	2 500
Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми	Разработка и реализация планов работы, проектов, конкурсов, развлечения, акции	2 500
обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетенции родителей (законных представителей) в вопросах развития, воспитания, образования, охраны и укрепления здоровья детей;	Организация и проведение психолого-педагогической работы	3 000
качественное взаимодействие с воспитателями общеразвивающих групп по оформлению предметно-развивающей среды для формирования положительного психологического климата	Организация и проведение психолого-педагогической работы	От 100 до 500
Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах	Результаты участия и достижения	**Уровень ДОУ**: Участник-500руб. Лауреат-1000 руб.

	педагогических работников в профессиональных конкурсах,	Призер -1500руб. **Муниципальный уровень:** Участник- 2000руб Лауреат- 2500 руб. Призер-3000 руб. Победитель- 3500руб. **Региональный:** Участник- 2 500 руб Лауреат- 3 000 руб. Призер- 3500 руб. Победитель- 7000руб.
Учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель, контрактный управляющий)		
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий
Эффективное и своевременное использование финансовых средств	Исполнение бюджета	2000
Своевременность учета материальных ценностей	Отсутствие замечаний надзорных органов, инвентариза-ционной комиссии	2000
Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм, проведение разъяснительной работы с работниками Учреждения по вопросу соблюдения санитарных норм	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора	2000
Осуществление качественного контроля над работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала,	1500

	воспитателей по выполнению требований СанПиН	
Результативность контроля за организацией питания и проведением режимных моментов	Обеспечение контроля	1 000
Качественное содержание вверенных персоналу помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Образцовое содержание группы по всем показателям	1 500
Участие в воспитательно-образовательном процессе	Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя), помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментах	1500
Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	Участие в утренниках, оздоровительных, спортивных, творческих, развлекательных мероприятиях	От 100 до 2000
Качественное планирование и своевременное осуществление закупок материальных ценностей, расходных материалов	Отсутствие замечаний заведующего, работников ДОУ	1 000
Качественное ведение учетно-отчетной документации и итоговой документации с использованием информационных технологий	Наличие учетно-отчетной документации	1 500
участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению ДОУ	Участие в мероприятиях	От 100 до 2000
Младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож)		
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий

Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм	Отсутствие замечаний и предписаний Роспотребнадзора	От 100 до 2000
Отсутствие жалоб со стороны заведующего хозяйством, старшей медицинской сестры	Проведение контроля за работой младшего обслуживающего персонала	От 100 до 2000
Строгое соблюдение требований СанПин, технологии приго-товления пищи.	Отсутствие замечаний в санитарном журнале, журнале бракеража готовой продукции	1000
Соблюдения графика выдачи готовой пищи с пищеблока	Отсутствие замечаний	От 100 до 2000
Соблюдение требований электробезопасности, охране труда и ПБ	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями	1500
Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	Участие в утренниках, оздоровительных, спортивных, творческих, развлекательных мероприятиях	2000
Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических условий	2000
Отсутствие происшествий и травм во время работы	Отсутствие происшествий травм на рабочем месте	2000

3.6.2. за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания районных экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения, в работе включающие в себя:

Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог)		
Критерии, показатели	Проявление критерия,	Устанавливаемая сумма (руб.)

	показателя	выплаты за каждый критерий
Применение информационных технологий и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов	Использование технологий, электронных образовательных ресурсов	3000
Осуществление информационно-методической и издательской деятельности	Работа по оформлению стендов, разработка и распространение буклетов, информационных листов, газеты, бюллетени, сборников и т.д. (сменяемость 1раз в месяц)	500
Участие в разработке ОП ДО	Разработанные материалы	1000
За систематическое обновление фонда методической литературы и наглядно-дидактических пособий, организацию подписки	Наличие материала	От 100 до 2000
За качественное и своевременное оформление документации на ПМПК и консилиум Учреждения	Наличие материала	300
За подготовку, участие и проведение на высоком уровне методических мероприятий (педсоветы, конференции, семинары, круглые столы, форумы, мастер-классы, фестивали различного уровня)	Организация и участие в мероприятиях	От 100 до 1000

3.6.3. за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) включающих в себя

Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог), учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель, контрактный управляющий), младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож).		
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий

За продуктивное участие, качественную подготовку учреждения к новому учебному году, летне-оздоровительному периоду и отопительному сезону	Проведение подготовительных работ	500
Работа с детьми из различных категорий семей, в том числе и социально неблагополучных семей	Посещение на дому, составление актов	200 за каждое
Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению ДОУ(ремонты, клумбы, огороды)	Участие в ремонте, разбивка и уход за клумбами и огородом	От 200 до 2000
За выполнение обязанностей председателя ПК		500

3.6.4. за сложность и напряженность выполняемой работы включающей в себя

Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог), учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель, контрактный управляющий), младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож).		
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий
Проведение работы по профилактике задолженности за присмотр и уход за детьми	Работа с родителями	до 80%- 500 до 90%- 1000 100 %- 2000
Активное участие в мероприятиях ДОУ	Участие в мероприятиях	От 200 до 2000
Обеспечение безопасности при проведении	Участие в	1000

общесадовских мероприятиях	проведении мероприятий и обеспечение безопасности	
За экономное расходование бюджетных и средств иной приносящей доход деятельности	проведение мониторингов	От 200 до 1000
За соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	Выполнение требований	От 200 до 2000
За содержание газонов, клумб, в надлежащем состоянии в соответствии с требованиями СанПиН	Выполнение условий критерия	От 200 до 1500
За участие в работе Совета по питанию	Участие в работе	От 200 до 1000
За обеспечение надежной охраны здания, сооружений, имущества	Выполнение условий критерия	От 1500 до 2 000

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

Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог), учебно-вспомогательный персонал (заведующий хозяйством, делопроизводитель, старшая медсестра, младший воспитатель, контрактный управляющий), младший обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному ремонту зданий, дворник, сторож-вахтер, сторож).		
Критерии, показатели	Проявление критерия, показателя	Устанавливаемая сумма (руб.) выплаты за каждый критерий
За организацию и проведение работы по охране труда и технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности детей и взрослых, ведение документации и отчетности по выполненным работам.	Организация работы	2000
Изготовление декораций, атрибутов к праздникам и открытым мероприятиям	Наличие изготовленных атрибутов	От 200до 1 000
Участие в утренниках, развлечениях, досугах в качестве героев	Высокий уровень театрального мастерства	1 000
	Средний уровень театрального мастерства	700

За качественную подготовку и проведение годовой инвентаризации	Проведение годовой инвентаризации	от 500 до 2000

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 устанавливается - до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу на срок выполнения работ, по истечении которого может быть сохранена или отменена согласно указанной периодичности на год, квартал и ежемесячно.

Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего Учреждения с указанием причин в связи:

с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей, нарушением законодательства, Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка;

с нарушением прав и свобод обучающихся;

с низким уровнем исполнительской дисциплины;

с изменением фонда оплаты труда.

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.

Размер (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 подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему педагогической работы.

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

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

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, – не менее 4%:

- повар – 4 %;
- кухонный рабочий– 4%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда (СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ 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 Учреждения, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%. Список должностей работников, которым производится указанная выплата, утвержден приказом управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

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 утвержденному постановлением

администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

- учителю-логопеду- 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 производиться работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35%. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра (для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом: - один год).

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 Учреждения, 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 выплаты социальной надбавки

5.1. Порядок и условия выплаты социальной надбавки педагогическим работникам 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 фактическому 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 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 единовременно 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 единовременно. 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:

- тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности 1000 рублей;
- в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, затопления, кражи и т.п.) 5000 рублей.

7.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий Учреждением 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 Размер должностного оклада заведующего Учреждения определяется трудовым договором.

8.3. Управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение, в утверждаемом порядке устанавливаются заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего Учреждения и средней заработной платы работников этих Учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение, с учетом утверждаемых управлением образованием показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

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

8.6. Премирование заведующего осуществляется в пределах фонда оплаты труда с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение.

Размеры премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в дополнительном соглашении к трудовому договору заведующего Учреждения.

8.7. Заведующему Учреждения выплачивается материальная помощь из фонда оплаты труда Учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются локальным нормативным актом управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение.

8.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заведующего Учреждения подлежит размещению на официальном Интернет-

портале администрации муниципального образования Усть-Лабинский район в разделе управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации заведующий Учреждения обеспечивает ее представление с письменным согласием на обработку персональных данных не позднее 15 марта года, следующего за отчетным периодом в управление образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

В составе информации, подлежащей размещению, указывается полное наименование учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя, отчество и размер среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

В составе размещаемой информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Заведующий Учреждения, подписывает предоставляемые сведения и несет персональную ответственность за достоверность и своевременность их предоставления.

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.

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.

9.6. Управление образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения».

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью к коллективному договору муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район № 7.20. на 2020 -2023 годы от «03 » февраля 2020 г., вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 мая 2020 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один в соответствующий орган по труду.
5. Обязательства сторон коллективного договора, не затронутые настоящим соглашением, остаются в неизменном виде.

6.Дополнительное соглашение к коллективному договору муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 29 муниципального образования Усть-Лабинский район утверждено на общем собрании коллектива от « 15 » июня 2020года, выписка из протокола № 03 прилагается.

Подписи сторон:

Работодатель:	Работники:
Заведующий	Председатель ППО
_____Жмурко Г.В.	_____ Кудря Н.М.
« 15 » июня 2020г.	«15 » июня 2020г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 29 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УСТЬ-ЛАБИНСКИЙ РАЙОН

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 29 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УСТЬ-ЛАБИНСКИЙ РАЙОН
DN: ИНН=002356043272, СНИЛС=02992584094, ОГРН=1042331326300, STREET="ул. Сощенко, 106", E=zhmurko_galina@mail.ru, C=RU, S=Краснодарский край, L=ст.Ладожская, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 29 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УСТЬ-ЛАБИНСКИЙ РАЙОН, G=ГАЛИНА ВЛАДИМИРОВНА, SN=ЖМУРКО, T=ЗАВЕДУЮЩИЙ, CN=МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 29 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УСТЬ-ЛАБИНСКИЙ РАЙОН
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021-08-10 12:14:03
Foxit Reader Версия: 9.7.2