

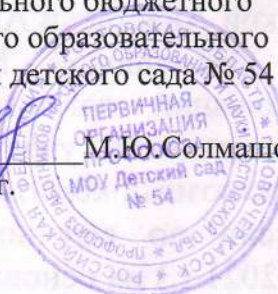
Заведующий
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 54



А.А.Славская

20.12.2021 г.

И.О. председателя первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 54



М.Ю.Солмашова

20.12.2021 г.

Дополнительное соглашение № 1

к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54

с 23.03.2021 г. по 22.03.2024 г.

Дополнительное соглашение к
коллективному договору прошло
уведомительную регистрацию
в управлении по труду министерства труда и
социального развития Ростовской области

Регистрационный № 16915/22-373

от 18.03.2022 г.

г. Новочеркасск

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 54, именуемое далее «Работодатель», в лице заведующего Славской Анастасии Андреевны, с одной стороны и работники учреждения в лице Солмашовой Марины Юрьевны и.о. председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54, именуемые в дальнейшем «Профсоюзный комитет» с другой стороны, на основании решения заседания комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 3 от 20.12.2021 г.) на основании Федерального закона от 06.12.2021 № 406-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «о минимальном размере оплаты труда», в соответствии с Постановлением Администрации города Новочеркаска от 14.12.2021 № 1704 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Новочеркаска, подведомственных Управлению образования Администрации города» заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Пункт 7.1. Раздела 7. Оплата труда исключить.
2. Пункт 7.1. Раздела 7. Оплата труда изложить в следующей редакции:

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Постановлением Администрации города Новочеркаска «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Новочеркаска, подведомственных Управлению образования Администрации города» от 14.12.2021 № 1704 в редакциях действующей на момент наступления события, а также «Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 54»;

3. Пункт 7.8. Раздела 7. Оплата труда исключить.
4. Пункт 7.8. Раздела 7. Оплата труда изложить в следующей редакции:

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 22-го числа, а за вторую половину месяца – 7-го числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5. Добавить пункт 7.8.2. Раздела 7. Оплата труда изложить в следующей редакции:

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

6. Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 54 (приказ № 98-ОД от 20.12.2021 г.);
7. Положение о порядке установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 54 (приказ № 98-ОД от 20.12.2021 г.);
8. Положение о порядке установления надбавок за качество выполняемых работ работникам МБДОУ детского сада № 54 (за исключением педагогических работников) (приказ № 98-ОД от 20.12.2021 г.);
9. Установить минимальный размер оплаты труда работникам МБДОУ детского сада № 54 с 01.01.2022 г. в размере 13890 рублей 00 коп.

Заведующий Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского
сада № 54



А.А.Славская

И.о. председателя первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 54



М.Ю.Солмашова

Приложение № 1
к дополнительному соглашению № 1 коллективного договора муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 54 на 2021-2023 годы

СОГЛАСОВАНО

И.о.председателя первичной профсоюзной
организации МБДОУ детского сада № 54

20.12.2021 г.

М.Ю.Солмашова



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ детского сада № 54

А.А.Славская

Приказ № 98-ОД от 20 декабря 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 54

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 (далее – Положение) определяет порядок формирования систем оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54 (далее – учреждение), подведомственного Управлению образования Администрации города Новочеркаска, по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение включает в себя:

- 1.2.1. порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- 1.2.2. порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 1.2.3. порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 1.2.4. условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 1.2.5. особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- 1.2.6. другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения размеров должностных окладов (ставок заработной платы), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальный нормативный акт по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

- доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором; работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

1.8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.9. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

II. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы.

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

2.3. В целях совершенствования условий оплаты труда работников, в том числе порядка установления должностных окладов, ставок заработной платы средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.4. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.5. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.5.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблицах №№ 1,2.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	8372,0

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов,
ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности» педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12041,0
2-й квалификационный уровень	социальный педагог	12626,0
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	13242,0
4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13893,0

2.5.2. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по общепрофессиональным должностям специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ и квалификационным уровням приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов,
ставок заработной платы по должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		

1	2	3
1-й квалификационный уровень	делопроизводитель	5071,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5862,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер	6449,0

2.5.3. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

**Минимальные размеры ставок заработной платы
по общепрофессиональным профессиям рабочих**

Профессиональные квалификационные группы	Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы, рублей
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов: грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений.	
	1-й квалификационный разряд	4169,0
	2-й квалификационный разряд	4411,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	4-й квалификационный разряд	4957,0
	5-й квалификационный разряд	5244,0

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в

размере не менее 4 % должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной подпунктами 4.8.1, 4.8.1.1 Положения.

3.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются руководителем учреждения каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Доплата за дополнительную работу в расчете до минимального размера оплаты труда не учитывается.

3.2.5. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплачиваемые в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

3.2.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается руководителем учреждения работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

- одинарную дневную ставку сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарную часть должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.2.8. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается руководителем учреждения работникам учреждения в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, процент
1	За работу в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих группы компенсирующей и оздоровительной направленности:	
	руководителям учреждений, заместителям руководителей	до 15
	педагогическим работникам и младшим воспитателям, непосредственно занятым в таких группах	до 15
2	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных, дошкольных учреждениях:	
	руководителю учреждения, заместителю руководителя, педагогическим и иным работникам, обеспечивающим оказание муниципальных услуг таким обучающимся	до 15

Примечание к таблице № 5:

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.2.9. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размер доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, процент
1	2	3
1	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
	руководитель комиссии (консилиума, объединения)	до 15
	секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 10
2	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
3	Работникам учреждений за работу с архивом учреждения	до 20
4	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
5	Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства	до 15

3.2.9.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

3.2.9.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не

должен превышать от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов, образующих новые должностные оклады, ставки заработной платы 20 процентов.

3.2.9.3. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются положением о порядке установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 54 (Приложение № 3 к Коллективному договору)

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются за счет областного и местного бюджетов, а также за счет внебюджетных средств.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителю (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.6. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

4.6.1. Руководителю учреждения – Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком.

4.6.2. Работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с положением о порядке установления надбавок за качество выполняемых работ.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления с учетом общего количества лет, проработанных в дошкольных образовательных учреждениях вне зависимости от их ведомственной принадлежности.

4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

4.9. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

РАЗМЕР НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки, процентов
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, работники учебно-вспомогательного персонала, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы):	
	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	до 10
	от 5 до 10 лет	до 15
	от 10 до 15 лет	до 20
	свыше 15 лет	до 30

Примечание.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.10. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в положении о премировании работников детского сада. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.10.1. При определении показателей премирования учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.10.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.11. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.11.1. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, соответствующей профилю обучения.

Надбавка за квалификацию устанавливается работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41).

4.11.1.1. Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- 4.11.1.2. Педагогическим работникам при наличии квалификационной категории:
 - при наличии первой квалификационной категории – 10 %;
 - при наличии высшей квалификационной категории – 25 %.

Надбавка за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.11.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

4.11.3. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

**РАЗМЕР НАДБАВКИ
за наличие ученой степени**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки, процентов
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:	
	при наличии ученой степени доктора наук	25
	при наличии ученой степени кандидата наук	15
2.	Иные работники:	
	при наличии ученой степени доктора наук	до 30
	при наличии ученой степени кандидата наук	до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.11.4. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

4.11.5. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

**РАЗМЕР НАДБАВКИ
за наличие почетного звания**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки, процентов
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:	
	при наличии почетного звания «народный»	25

	при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»	до 30
	при наличии почетного звания «заслуженный»	до 20
	при наличии ведомственной награды	до 15

Примечания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается Управлением образования.

4.11.6. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 % от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

4.11.7. Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

4.11.8. Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителей и главному бухгалтеру.

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

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителя приведены в таблице № 10.

Таблица № 10

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов руководителя учреждения

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад, рублей
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24084,0
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21899,0
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908,0

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя учреждения, исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.4. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

5.5. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу.

5.7. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

5.8. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.8.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 11.

Таблица № 11

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность, человек	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.8.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.8.3. По решению Управления образования руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.8.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.8.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

5.9. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

VI. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждением в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41.

6.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками

работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя учреждения и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю.

6.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности (с учетом повышающих коэффициентов, образующих новые ставки заработной платы) на установленный объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю.

6.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.8.1, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю, определяется путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников учреждений за счет средств областного и местного бюджетов осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителю, заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждения за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств областного либо местного бюджета), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

для заместителей руководителя, главного бухгалтера – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 12.

Таблица № 12

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,08	0,07	0,04

7.3. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, с округлением до копеек в сторону увеличения.

7.5. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного и местного

бюджетов и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 %, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 % от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного и местного бюджетов, определяемом учреждением самостоятельно.

Коэффициент эффективности			Итого
Экономический	Социальный	Экологический	
0,0	0,0	0,0	0,0

Приложение № 2
к дополнительному соглашению № 1 коллективного договора муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 54 на 2021-2023 годы

ПРИНЯТО:

На заседании Педагогического совета
МБДОУ детского сада № 54
Протокол № 3 от 17.12.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детского сада № 54

А.А.Славская

Приказ № 98-ОД от 20 декабря 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

И.О. председателя первичной профсоюзной
организации МБДОУ детского сада № 54

М.Ю. Солмашова

20.12.2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 54

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 54 (далее – Положение) определяет порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 54 (далее – педагогические работники) за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности, направлено на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации города Новочеркасска «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Новочеркасска, подведомственных Управлению образования Администрации города» от 14.12.2021 № 1704, Устава МБДОУ детского сада № 54.

2. Порядок и условия установления надбавок

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по основной должности педагогического работника в процентах (или в абсолютном размере) от должностного оклада (ставки заработной платы) и максимальными размерами не ограничиваются. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

2.3. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться на временной (на определенный) срок и постоянной основе (длительный срок).

2.4.1. Надбавки, устанавливаемые на определенный срок определяются путем проведения оценки результативности и качества выполненной работы по организации образовательной деятельности педагогическими работниками за прошедший квартал. Оценка результативности деятельности педагогов ДООУ производится каждый квартал за период с сентября по январь, с февраля по апрель, с мая по август и могут быть изменены, если качество работы педагога изменилось.

2.5. Для проведения оценки результативности и качества работы по организации образовательной деятельности педагогических работников служат критерии и показатели.

2.5.1. На основе критериев и показателей проводится самооценка педагогическими работниками собственных результатов профессиональной деятельности путем выставления баллов в оценочном листе с приложением документов, подтверждающих выполнение критериев и показателей (кроме старшего воспитателя).

2.5.2. Для обеспечения объективности баллов, выставленных в оценочных листах педагогическими работниками самостоятельно, приказом руководителя создается комиссия по рассмотрению и установлению надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат, утвержденная приказом по ДООУ (далее по тексту - комиссия), которая подтверждает или опровергает выставленные баллы в соответствии с поданными педагогами документами и выполняет свои функции в соответствии с Положением о работе комиссии по установлению надбавок за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ детского сада № 54 (Приложение № 2);

2.5.2.1. Комиссия создается из нечетного количества человек, из представителей администрации учреждения, представителей, наиболее компетентных и опытных работников учреждения, председателя первичной профсоюзной организации.

2.5.2.2. Состав комиссии утверждается приказом заведующего по решению Педагогического совета.

2.5.2.3. Комиссия имеет право решать следующие задачи:

- изучать аналитический материал о качестве работ, выполненных работниками учреждения, в ходе внутреннего контроля.
- проводить проверку трудовых книжек сотрудников с целью установления стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет.
- оценивать качество и результативность работы сотрудников на основании показателей и критериев оценки результативности работы, самоотчета работников.

2.5.2.4. Порядок работы Комиссии:

- На основании решения Комиссии руководителем учреждения издаётся соответствующий приказ об утверждении размера надбавок педагогам.
- Разногласия между решением Комиссии и работником ДООУ рассматриваются на заседании комиссии Педагогического совета.
- Заседание комиссии проводится по мере необходимости и оформляются протоколом.
- Комиссия имеет право приглашать на свои заседания по необходимости любого члена трудового коллектива, представителя органа самоуправления.

2.5.3. В оценочном листе отражается статистический вес показателя, самоанализ педагога, итоговая оценка, выставляемая комиссией в баллах (приложение № 1). Суммарная итоговая оценка является основанием установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, с которой педагогический работник знакомится под подпись.

2.5.4 Перечень критериев результативности и качества труда педагогов ДООУ может быть дополнен, изменен с учетом особенностей образовательной системы ДООУ.

2.6. Порядок определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогов.

2.6.1. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому педагогу устанавливается в абсолютном размере, эквивалентным суммарному балу.

2.6.2. Подсчёт суммарного бала:

2.6.3. На основе самоанализа педагога производится подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев.

2.6.4. Баллы, полученные всеми педагогами ДООУ, суммируются, имеющаяся сумма в пределах фонда оплаты труда учреждения делится на общее количество баллов. В соответствии с этим определяется денежное содержание каждого балла в абсолютном размере (рублях).

2.6.5. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы индивидуально каждому педагогу.

2.6.6. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогам ДООУ производятся в строгом соответствии с полученными баллами.

2.6.7. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогам ДООУ производятся ежемесячно, за исключением летнего периода во время проведения косметического ремонта, в связи с приостановлением воспитательно - образовательного процесса.

2.7. В случае несогласия работника с итоговой оценкой он вправе в течение 5 дней подать обоснованное письменное заявление руководителю детского сада. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Руководитель назначает проверку обоснованности заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, руководитель принимает меры для исправления допущенного нарушения.

2.8. Решение об установлении надбавки на постоянной основе (длительный срок) за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности педагогическим работникам принимается руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением по следующим показателям:

- за работу с семьями и детьми, находящихся в трудной жизненной ситуации – до 50 % (или в абсолютном размере - до 6 500р.);
- за информационное наполнение официального сайта детского сада – до 50 % (или в абсолютном размере - до 6500 р.);
- за участие в работе ресурсного центра детского сада – до 50 % (или в абсолютном размере - до 6500 р.);
- за участие в экспериментальной и инновационной деятельности детского сада (внедрение новых программ, технологий, методик) – до 50 % (или в абсолютном размере - до 6500р.);
- за руководство городским методическим объединением – до 30 % (или в абсолютном размере - до 4000 р.);
- за руководство творческим объединением (детских и взрослых), представляющих ДООУ в мероприятиях разного уровня – до 30 % (или в абсолютном размере - до 4000р.);
- за организацию работы консультационного пункта для родителей (законных представителей) несовершеннолетних детей – до 50 % (или в абсолютном размере - до 6500р.);
- за оказание дополнительных образовательных услуг (клубы, кружки, секции и т.п.) - до 50 % (или в абсолютном размере - до 6500 р.);
- за руководство, курирование, организацию участия детских конкурсных работ на всех уровнях – до 30 % (или в абсолютном размере - до 4000 р.);

- за выполнение функций члена различных комиссий в ДООУ - до 50 % (или в абсолютном размере - до 6500р.);
- за ведение наставничества в ДООУ – до 20 % (или в абсолютном размере - до 2500 р.);
- за положительную динамику роста творческой и профессиональной активности педагогов (активное участие педагогов в профессиональных конкурсах педагогического мастерства разного уровня) – до 200 % (или в абсолютном размере - до 30000р.);
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (Совет ДООУ, общее собрание работников) - до 50 % (или в абсолютном размере - до 6500р.);
- за качественное выполнение работы в роли председателя, секретаря, члена общественных органов ДООУ (родительский совет, родительский комитет, профсоюзный комитет, рабочая группа) – до 15 % (или в абсолютном размере - до 3000р.);
- за организацию и проведение мероприятий на Всероссийском, областном и муниципальном уровнях, повышающих авторитет, имидж, рейтинг образовательного учреждения - до 50 % (или в абсолютном размере - до 6500р.);

Надбавки на постоянной основе (длительный срок) за результативность и качество выполняемой работы по организации образовательной деятельности педагогическим работникам могут устанавливаться педагогу на определенный период в течение календарного года (месяц, квартал, год в случае достижения работником высоких производственных показателей при единовременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором).

2.8.1. Решение об установлении надбавки на постоянной основе (длительный срок) за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательной деятельности старшему воспитателю принимается руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением по следующим показателям:

- за участие в создании и функционировании экспериментальной или инновационной площадки на муниципальном и региональном уровне – до 100 % (или в абсолютном размере - до 10 000 р.);
- за подготовку и проведение в рамках внутрисадовых и городских методических мероприятий семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по актуальным вопросам дошкольного образования на базе ДООУ – до 50 % (или в абсолютном размере - до 5 000р.);
- за подготовку информации для размещения на интернет-сайте ДООУ – до 30 % (или в абсолютном размере - до 3 000 р.); за руководство городским методическим объединением – до 50% (или в абсолютном размере - до 5000 р);
- за руководство городским методическим объединением – до 50% (или в абсолютном размере - до 5000 р);
- за положительную динамику роста творческой и профессиональной активности педагогов (активное участие педагогов в творческих и профессиональных конкурсах разного уровня) – до 100 % (или в абсолютном размере - до 10 000 р.);
- за организацию дополнительных образовательных услуг (клубы, кружки, секции и т.п.) - до 50% (или в абсолютном размере-до 5 000р.);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения - до 50% (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении образовательного учреждения (совет учреждения, родительский комитет, профсоюзный комитет, творческие группы) - до 50% (или в абсолютном размере - до 5000 р.).
- за творческий подход работника к подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности управления, представление инициативных и

творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности – до 100 % (или в абсолютном размере-до 10000 р.);

– освоение новых технических средств и методов работы – до 50 % (или в абсолютном размере до 5000р.);

2.9. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут производиться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

2.10. Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения педагогов под роспись.

2.11. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. В них может быть отказано работнику в случаях:

–если на педагога за период, по результатам которого устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, налагалось дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов, письменная жалоба родителей;

–педагог имеет замечание за нарушение педагогической этики, нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка учреждения);

–несвоевременное выполнение заданий или некачественное выполнение работы, определенной при установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

–если вследствие действия или бездействия педагога нанесен ущерб детскому саду.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом ДОО, согласовывается с первичной профсоюзной организацией, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом. Положение действует до его отмены и (или) принятия нового.

3.2. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе ДОО и (или) изменением в законодательстве.

3.3. Информация о порядке установления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБДОУ детского сада № 54 должна быть размещается в открытом доступе на официальном сайте ДОО в сети Интернет.

Приложение № 1 к Положению
о порядке установления надбавок за интенсивность
и высокие результаты работы педагогическим
работникам МБДОУ детского сада № 54

Оценочный лист _____ (Ф.И.О. педагогического работника, период работы)

№ п/п	Направления, показатели	Возможное кол-во баллов	Самоанализ с подтверждающими документами	Самооценка в баллах	Баллы комиссии
1. Успешность построения воспитательно - образовательной деятельности педагога					
1.1.	Выполнение муниципального задания по посещаемости детей	85 - 100 % - 4 б. 75 - 85% -2 б. 65 - 75 % - 1 б. Менее 65 % - минус 5 б. от общего числа баллов	<i>Табель посещения</i>		
1.2.	Количество воспитанников, показавших средние и высокие результаты усвоения ООП ДОУ по итогам диагностического периода	86 - 100% - 4 б. 71 - 85% - 2 б. 61 - 70% - 1 б. до 61 % - минус 5 б. от общего числа баллов	<i>Диагностика (начало года – сентябрь; конец года - май)</i>		
1.3.	Количество воспитанников - участников творческих конкурсов, олимпиад, мероприятий на уровнях Всероссийском, областном, муниципальном, ДОУ	Максимальное кол-во баллов зависит от кол-ва участников 1 б. – за каждую грамоту или сертификат	<i>Сертификат или грамота участника</i>		
1.4.	Количество воспитанников – победителей и призёров творческих конкурсов, олимпиад, мероприятий на Всероссийском или (и) областном, муниципальном уровнях, уровне ДОУ	Максимальное кол-во баллов зависит от кол-ва участников 2 б. – за каждую грамоту	<i>Грамота или диплом победителя</i>		
1.5.	Участие воспитанников в мероприятиях различной направленности между ДОУ мкр. Донской в рамках сетевого взаимодействия	Максимальное кол-во баллов зависит от кол-ва мероприятий 2 б. - за каждое мероприятие	<i>Приказ об участии по ДОУ или УО</i>		
1.6.	Участие воспитанников в дистанционных мероприятиях различной направленности инициируемых УО Администрации г. Новочеркаска на всех уровнях (Всероссийском, областном, городском)	2 б. за каждое мероприятие	<i>Фото-подтверждение размещенное на сайте ОК ДОУ и на официальном сайте ДОУ</i>		
1.7.	Реализация проектной деятельности с детьми утвержденной и согласованной с руководителем ДОУ	Проект краткосрочный, долгосрочный) - 7 б.	<i>Паспорт проекта, протоколы пед.советов</i>		
2. Результативность научно-методической деятельности педагога					
2.1.	Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки (за рамками плана-графика ДОУ)	Максимальное кол-во баллов зависит от кол-ва участия	<i>Удостоверение, сертификат, фото листа регистрации</i>		
	Обучение в ВУЗЕ	7 б.			
	КПК дистанционные за рамками плана-графика	5 б.			
	Авторские городские семинары	3 б.			
	Вебинары	2 б.			
Городские ГМО, ПДС, ММРЦ, ШСПМ, тематические недели	1 б.				

2.2.	Публикация методических разработок в различных печатных изданиях	Уровень города – 10 б., уровень области – 15 б., Всероссийский – 20 б.	Подтверждающая выписка или справка		
2.3.	Публикация методических разработок в сети «Интернет»	2 б. за каждую публикацию	Свидетельство о публикации		
2.4.	Проведение практических методических мероприятий для педагогов (открытые показы, мастер-классы, семинары – практикумы, конференции, круглые столы, консультации) на уровне ДОУ	3 б. за каждое мероприятие	План проведения мероприятия, конспект, фото, приказ по ДОУ		
2.5.	Участие во Всероссийских, областных и (или) городских научно-практических конференциях (форумах) или семинарах по собственному педагогическому опыту	Докладчик Всероссийский уровень – 30 б. Областной уровень – 15 б., городской – 10 б.	Сертификат докладчика или участника		
		Участник (слушатель) Всероссийский уровень – 5 б. Областной уровень – 3 б., городской – 2 б.			
2.6.	Пополнение РППС группы методическими пособиями для успешной реализации ООП ДОУ	2 б.	Фотографии, аналитическая справка применения		
2.7.	Создание с наличием паспорта и пополнение реквизитами мини – музея в групповом помещении	Создание музея в группе – 20 б.	Приказ по ДОУ, паспорт		
		Пополнение атрибутами – 10 б.			
		Пополнение атрибутами мини-музея ДОУ – 5 б.			
3. Показатели профессионального мастерства педагога					
3.1.	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства "Учитель года Дона", «Лучший педагогический работник» (Иницируемые Минобрнауки РФ, Ростовской области, УО)	Всероссийский уровень – 30 б. Областной уровень – 20 б., городской – 10 б.	Сертификат участника		
3.2.	Победа в профессиональных конкурсах педагогического мастерства "Учитель года Дона", «Лучший педагогический работник» (Иницируемые Минобрнауки РФ, Ростовской области, УО)	Всероссийский уровень – 50 б. Областной уровень – 30 б., городской – 20 б.	Диплом победителя или призёра		
3.3.	Победители дистанционных конкурсов профессионального мастерства учебно-методических разработок (городской, областной и всероссийский уровни)	3 б. за каждую победу	Диплом победителя или призера		
3.4.	Победа в профессиональных конкурсах педагогического мастерства на уровне ДОУ (в том числе по РППС)	Диплом 1 степени – 5 б.	Диплом, приказ по ДОУ		
		Диплом 2 степени – 3 б.			
		Диплом 3 степени – 1 б.			

3.5.	Выступление на тематической недели, августовской конференции, школе совершенствования педагогического мастерства, ГМО и т.д. с опытом работы, открытый показ, мастер-класс	5 б.	Материал выступления, сертификат		
	Организация и проведение методического мероприятия, выставки, конкурса, фестиваля, соревнований, семинара, мероприятия посвященного празднованию и т.д.	5 б.	Приказ по ДОУ, сертификат		
	Помощь в организации и проведении мероприятия для педагогов, детей и родителей на базе ДОУ (роли в других группах, любая другая помощь и т.д.)	2 б.	Приказ по ДОУ, сертификат		
4. ИКТ – компетентность педагога					
4.1.	Организация собственного мини-сайта, блога с размещение информации воспитательно - образовательного процесса	10 б. за создание	Свидетельство о создании		
4.2.	Регулярное пополнение информацией воспитательно-образовательного процесса своего мини-сайта, блога	3 б. за каждое	Prt Sc страницы с датой размещения		
4.3.	Размещение информации (отчёта, сведений, поздравлений, видео-роликов и т.д.) на официальной странице ДОУ в сети «Одноклассники»	2 б. за каждое	Prt Sc страницы с датой размещения		
4.4.	Проведение открытых показов, мастер-классов, вебинаров, консультаций в онлайн-режиме в сети «Интернет»	7 б.	Prt Sc страницы с датой размещения		
5. Инновационная деятельность					
5.1.	Участие в создании и реализации инновационных рабочих программ ДОУ и проектов в рамках МОП, инновационной работы и сетевого взаимодействия	5 б. за каждую	Приказы		
5.2.	Представление опыта работы (открытый показ, мастер-класс, опыт работы, семинар) в рамках МОП, инновационной работы ДОУ, сетевого взаимодействия	10 б.	План выступления, план работы		
6. Реализация мероприятий по взаимодействию с родителями воспитанников и социумом					
6.1.	Удовлетворённость процессом и результатом деятельности педагога: - наличие положительных отзывов родителей о конкретном мероприятии на: - сайте Администрации города, - сайте ДОУ, - на странице ДОУ в сети "Одноклассники"	Сайт УО - 10 б., Сайт ДОУ - 7 б., «Одноклассники» - 5 б. Инстаграм – 5 б.	Prt Sc страницы с датой размещения		
6.2.	Отсутствие, обоснованных жалоб родителей и общественности: - на уровне ДОУ, - на уровне УО, - на других уровнях	Максимальный балл – 6 б. 1 б., 2 б., 3 б.	Книга обращений и жалоб, информация с УО ;		
6.3.	Наличие долга по родительской плате одной семьи свыше 6 тыс. руб,	Минус 5 б. от общей суммы баллов за наличие долга	Ведомости квитанций из бухгалтерии		

6.4.	Отсутствие задолженности по родительской плате в группе за отчетный период	10 б.	Ведомости квитанций из бухгалтерии		
6.5.	Привлечение родителей воспитанников к личному участию в смотрах - конкурсах, соревнованиях, праздниках, экскурсиях, мастер-классах и т.д.	по 2 б. за каждое мероприятие	Приказ, награды об участии		
6.6.	Проведение просветительской и методической работы для родителей воспитанников (мастер-классы, дни открытых дверей, игровой сеанс, семинар, в том числе в дистанционном режиме)	по 3 б. за каждое мероприятие	Приказ, фото-отчет		
6.7.	Издательская деятельность: создание буклетов, газет, стендовой информации, памяток, консультаций для родителей	по 1 б. за каждый вид	Материалы		
7. Участие педагога в общественной жизни учреждения, направленной на повышение имиджа					
7.1.	Поддержка педагогами корпоративного духа в педагогическом коллективе, участие в общественных мероприятиях, организация культурно - массовых мероприятий для сплочения коллектива	7 б. за организацию; 4 б., за помощь в организации; 2 б. за участие в мероприятии.	Фото – материалы, аналитические материалы		
7.2.	Личный вклад в улучшение материально-технической базы игрового уличного участка группы ДОУ, привлечение родителей, пополнение атрибутами, озеленение, приведение в эстетический вид	7 б. при условии, что работа проводилась в отчетный период	Фото-материалы		
8. Соблюдение требований нормативно-правовых документов					
8.1.	Отсутствие порчи имущества ДОУ (игрового в ДОУ, уличного) (своевременное устранение по инициативе педагога при участии родителей)	5 б.			
8.2.	Отсутствие или невыполнение в полном объеме санитарно-гигиенических и безопасных условий пребывания детей в группе повлекших травму ребенка	лишение баллов по всем критериям			
9.3.	конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, детям, жалобы со стороны коллег, родителей, замечания со стороны администрации	лишение баллов по всем критериям			
Общее количество баллов					

Приложение № 2 к Положению
о порядке установления надбавок за интенсивность
и высокие результаты работы педагогическим
работникам МБДОУ детского сада № 54

СОГЛАСОВАНО

И.о. председателя первичной профсоюзной
организации МБДОУ детского сада № 54


М.Ю.Солмашова
20.12.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ детского сада № 54


А.А.Славская
Приказ № 98-ОД от 20 декабря 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о работе комиссии по установлению надбавок за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ детского сада № 54

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение определяет цель, задачи и порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам (далее - комиссия) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ детского сада № 54.
- 1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ, на основании постановления Администрации города Новочеркаска от 14.12.2020 № 2 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования города Новочеркаска»
- 1.3. Комиссия формируется из наиболее квалифицированных работников ДОУ в составе 3-5 человек (председатель, секретарь, заместитель председателя, члены комиссии) и назначается приказом заведующего ДОУ.
- 1.4. Комиссия формируется один раз в год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии и имеют положительные достижения в работе.
- 1.5. Заседания комиссии проводятся каждый месяц.
- 1.6. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с принципами коллегиальности, равноправия, открытости, публичности, независимости оценки деятельности, обоснованности оценки.
- 1.7. Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии.
- 1.8. Каждый член Комиссии имеет один голос.
- 1.9. При изменении должности члена комиссии его полномочия сохраняются до конца отчетного периода.
- 1.10. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:
 - по его желанию, выраженному в письменной форме;
 - при изменении членом комиссии места работы;
- 1.11. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.
- 1.12. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.
- 1.13. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение может быть инициировано членами Комиссии.

2. Цель и задачи комиссии

по распределению стимулирующих выплат работникам ДОУ

2.1. Целью Комиссии является оценка и мониторинг качества профессиональной деятельности работников ДОУ в соответствии с критериями для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ.

2.2. Задачами Комиссии являются:

- изучение и анализ необходимых сведений и информационно-аналитических материалов деятельности сотрудников в ДОУ;
- изучение информации о творческой, научной, методической деятельности работников учреждения, предоставленной руководителями структурных подразделений (заместителем заведующего, старшим воспитателем, медсестрой);
- изучение аналитического материала о качестве работ, выполненных работниками ДОУ;
- оценка деятельности каждого сотрудника ДОУ;
- предоставление объективного, полного анализа работы сотрудников;
- подсчет показателей результатов труда работников ДОУ.

3. Права комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ДОУ

3.1. Комиссия имеет право:

- запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации и структурных подразделений МБДОУ детский сад № 54 для полного изучения деятельности работника;
- приглашать на заседания комиссии в качестве консультантов и экспертов высококвалифицированных специалистов (из числа работников учреждения);
- по мере необходимости совершенствовать целевые показатели эффективности деятельности при начислении стимулирующих выплат работникам Учреждению.
- просить от работника дополнительные материалы.

4. Организация работы комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ДОУ

4.1. Комиссией проводится оценка профессиональной деятельности работников ДОУ в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности при начислении стимулирующих выплат работникам бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54

4.2. Заседания Комиссии проводятся два раза в год. Председатель Комиссии организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.3. Перед подведением итогов по окончанию учетного периода педагогические работники заполняют лист оценки результативности и предоставляют его председателю комиссии не позднее 10 числа месяца следующего за отчетным периодом, который их в свою очередь регистрирует.

4.4. Руководитель ДОУ по запросу направляет председателю Комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы за прошедший период.

4.5. На заседании Комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю. Заместители заведующего по курируемым направлениям представляют оценочные листы работников и результаты их деятельности лично в Комиссию. При оценке информационных карт Комиссия во время заседания:

-Выявляет соответствие информации в представленных оценочных листах утвержденным критериям и их оценке.

-Проводит собственную оценку деятельности каждого работника на основании представленных оценочных листов и подтверждающих деятельность документов (при наличии).

- В случае установления комиссией существенных нарушений при заполнении оценочных листов, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

4.6. Членами комиссии подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговый балл деятельности работника МБДОУ.

4.7. Решение принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее двух третей состава экспертной комиссии.

4.8. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

4.8. Секретарь Комиссии, составляет сводный протокол по всем работникам ДОУ в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов и передает его руководителю ДОУ, ведет иную документацию Комиссии.

4.9. Секретарь под подпись знакомит работников МБДОУ с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

4.10. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем Комиссии и работником ДОУ и передаётся вместе с показателями по данному работнику ДОУ для вынесения окончательного решения на Совет трудового коллектива ДОУ для вынесения окончательного решения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.12. Вопрос о снятии стимулирующих выплат рассматривается Комиссией в случаях:

- если выполнено меньше 70% всех показателей;
- если вследствие действия или бездействия педагога нанесен ущерб здоровью детей (акт о несчастном случае, объяснительная);
- если на педагога за период, по результатам которого устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, налагалось (не снятое) дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов;
- действия педагога наносят урон авторитету и имиджу образовательного учреждения;
- в случае отсутствия документации;
- если вследствие действия или бездействия педагога нанесен ущерб детскому саду;
- добровольного (письменного) отказа от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка;
- отсутствие оценочного листа на работника.

4.13. Вопрос об уменьшении стимулирующих выплат рассматривается Комиссией в случаях:

- была обоснованная письменная жалоба родителей;
- педагог имеет замечание за нарушение педагогической этики, нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка учреждения);
- наличие замечаний по ведению документации (приказы по ДОУ, докладные записки, объяснительные работника по фактам нарушений);
- несвоевременное выполнение заданий или некачественное выполнение работы на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);
- отсутствие самоанализа.

4.14. Вопрос о снятии (или уменьшении) стимулирующих выплат выносится на рассмотрение Комиссии на основании:

- приказа заведующего Учреждения о дисциплинарном взыскании работника учреждения (при наличии дисциплинарного взыскания);
- заявления от работника учреждения о добровольном отказе от выполнения вида работ, за которые была предусмотрена надбавка.

4.15. Решение Комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов.

4.16. расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на количество набранных баллов работниками. Исходя из количества набранных баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в оценочном листе баллов работника.

4.17. Заведующий оформляет приказ о стимулирующих выплатах на каждого работника и знакомит каждого работника ДОО с приказом под личную подпись и данные передаются в бухгалтерию.

5. Ответственность комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ДОО

5.1. Секретарь комиссии несет ответственность за написание и хранение документации.

5.2. Комиссия несет ответственность за:

- качественную оценку профессиональной деятельности работников ДОО;
- проведение оценки деятельности в срок до 15 числа каждого месяца.
- разглашение информации, результатов оценки профессиональной деятельности каждого работника.

6. Делопроизводство

6.1. Секретарь комиссии ведет делопроизводство:

- протоколы заседания комиссии и иные документы.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа заведующего ДОО.

Приложение № 3
к дополнительному соглашению № 1 коллективного договора муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 54 на 2021-2023 годы

ПРИНЯТО:

На заседании Педагогического совета
МБДОУ детского сада № 54
Протокол № 3 от 17.12.2021 г.


УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ детского сада № 54

А.А.Славская

Приказ № 98-ОД от 20 декабря 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

И.О. председателя первичной профсоюзной
организации МБДОУ детского сада № 54


М.Ю.Солмашова
20.12.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления надбавок за качество выполняемых работ работникам МБДОУ детского сада № 54 (за исключением педагогических работников)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке установления надбавок за качество выполняемых работ работникам МБДОУ детского сада № 54 (за исключением педагогических работников) (далее – Положение) определяет порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам МБДОУ детского сада № 54 (далее – работники) за качество выполняемых работ, направлено на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации города Новочеркаска от 14.12.2021 № 1704 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений Новочеркаска, подведомственных Управлению образования Администрации города», Устава МБДОУ детского сада № 54.

1.3. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов (или в абсолютном размере) должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждения, в том числе руководителю (за исключением педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

1.4.1. Руководителю учреждения – Управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком.

1.4.2. Работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением.

1.4.2.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается **заведующему хозяйством** на основе следующих показателей и критериев:

- за оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности - до 60% (или в абсолютном размере - до 3 000р.)
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ДООУ-до 60 % (или в абсолютном размере - до 3000р.);
- за организацию мероприятий по энергосбережению в ДООУ- до 60% (или в абсолютном размере - до 3000р.);
- за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей - до 60 % (или в абсолютном размере - до 3000р.);
- за выполнение функций члена различных комиссий в ДООУ - до 60% (или в абсолютном размере - до 3000р.);
- за творческий подход работника, представление инициативных и творческих предложений по выработке единой политики управления и нормативно-правового обеспечения в установленной сфере деятельности – до 100 % (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- освоение новых технических средств и методов работы – до 50 % (или в абсолютном размере - до 3000р.);
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности – до 100 % (или в абсолютном размере - до 5000р.).

1.4.2.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается **главному бухгалтеру, бухгалтеру** на основе следующих показателей и критериев:

- за подготовку и обоснование экономических расчетов – до 100 % (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за освоение новых компьютерных программ для ведения бухгалтерской отчетности – до 50 % (или в абсолютном размере – до 5000р.);
- за работу на портале Госзакупок, Контур-экстерн, ГМУ, АЦК и др. – до 100% (или в абсолютном размере - до 10000р.);
- за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов – до 100% (или в абсолютном размере - до 1000р.);
- за участие в работе комиссии по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд – до 100 % (или в абсолютном размере - до 10000р.);
- за оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности – до 100 % (или в абсолютном размере до 10000р.);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДООУ-до 50 % (или в абсолютном размере - до 5000р.);

- за выполнение разовых задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей-до 50 % (или в абсолютном размере-до 5000р.).

Главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

1.4.2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается **остальным работникам** (за исключением педагогических работников) на основе следующих показателей и критериев:

- за оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию и высокую степень ответственности работника за результаты деятельности – до 100 % (или в абсолютном размере-до 5000р.);
- за самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле – до 50 % (или в абсолютном размере до 3000р.);
- за надежность, исполнительность, своевременное доведение до конца порученной работы – до 50 % (или в абсолютном размере-до 3000р.);
- за разовые задания руководителя, не входящие в круг должностных обязанностей – до 100% (или в абсолютном размере - до 5000р.);
- за ролевое участие в праздничных мероприятиях, организуемых детским садом – до 50 % (или в абсолютном размере-до 3000р.);
- за участие в художественном оформлении фойе, коридоров – до 50% (или в абсолютном размере-до 3000р.);
- за участие в уборке прилегающей территории – до 100 % (или в абсолютном размере-до 5000р.);
- за озеленение участков и уход за растениями – до 100% (или в абсолютном размере-до 5000р.);
- за участие в текущем ремонте помещений, здания, других построек на территории детского сада – до 100 % (или в абсолютном размере-до 5000р.);
- за помощь в устранении последствий аварийных ситуаций – до 100 % (или в абсолютном размере-до 5000р.);
- за выполнение функций члена различных комиссий в ДООУ – до 50% (или в абсолютном размере-до 3000р.)

1.5. Приказы об установлении, снятии, уменьшении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под роспись.

1.6. Надбавки за качество выполняемых работ не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. В них может быть отказано работнику в случаях:

– если на сотрудника за период, по результатам которого устанавливается надбавка за качество выполняемых работ, налагалось дисциплинарное взыскание, замечание курирующих органов, письменная жалоба родителей;

– работник имеет замечание за нарушение общественной этики, нарушение дисциплины труда (нарушение Правил трудового внутреннего распорядка учреждения);

– несвоевременное выполнение заданий или некачественное выполнение работы, определенной при установлении надбавки за качество выполняемых работ на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты и другие);

– если вследствие действия или бездействия работника нанесен ущерб детскому саду.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом. Положение действует до его отмены и (или) принятия нового.

3.2. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в системе ДОУ и (или) изменением в законодательстве.

3.3. Информация о порядке установления надбавок за качество выполняемых работ работникам МБДОУ детского сада № 54 размещается в открытом доступе на официальном сайте ДОУ в сети Интернет.

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 54, г.Новочеркасск

(полное наименование организации)

реестровый № 19258

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 18.03.2022, регистрационный № 16915/22-373 .
(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян