



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28**  
**муниципального образования**  
**Усть-Лабинский район**  
**№ 42.19 на 2019-2022 годы от «13» декабря 2019 г.**

ст. Воронежская


«08» июня 2020

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 28 муниципального образования Усть-Лабинский район в лице заведующего Фирсовой Юлии Анатольевны, действующей на основании Устава, именуемое далее «Работодатель» с одной стороны и работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 муниципального образования Усть-Лабинский район, в лице председателя первичной профсоюзной организации Семеновы Натальи Викторовны, именуемой в дальнейшем «Работники», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 муниципального образования Усть-Лабинский район на 2019-2022годы, далее коллективный договор, о нижеследующем:

1. Считать утратившим силу Приложение № 3 к коллективному договору «Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 муниципального образования Усть-Лабинский район».
2. Ввести в действие Приложение № 3 к коллективному договору «Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 муниципального образования Усть-Лабинский район», в новой редакции от 08 июня 2020 года

Согласовано:  
Председатель ППО  
МБДОУ № 28  
  
И.В. Семенова  
«08» июня 2020г.



Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ № 28  
  
Ю.А. Фирсова  
«08» июня 2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда, материальном стимулировании работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 28**  
**муниципального образования Усть-Лабинский район**

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

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

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения.
- 1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждения.
- 1.3. Положение включает:
  - условия оплаты труда;
  - размеры окладов и порядок их установления;
  - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
  - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
  - порядок и условия выплаты социальной надбавки;
  - порядок и условия премирования работников учреждения;
  - материальная помощь;
  - оплата труда заведующего учреждением;
  - штатное расписание.
- 1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных

учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16 января 2018 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район».

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

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

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

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

1.9. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый управлением образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

1.12. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 11 и 26 числа не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях определенных коллективным договором или трудовым договором.

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

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении

реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

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

профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного  
персонала первого уровня 5609 рублей

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

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

профессиональной квалификационной группы должностей  
педагогического персонала 8472,00 рубля.

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются заведующим Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к Положению утвержденного постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

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

3.1. Настоящим положением предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

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

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание название которых, начинается со слов: «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- 0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

сложность и напряженность выполняемой работы;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Для измерения результативности труда по каждой категории работников вводятся критерии и показатели, инструмент диагностики.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки устанавливается - до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года: с 01 сентября по 31 декабря текущего года и с 01 января по 31 августа текущего года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка может устанавливаться педагогическим работникам сроком с 01 сентября по 31 декабря текущего года и с 01 января по 31 августа текущего года по постоянным критериям: самообразование, и (или) работа в составе комиссий, творческих, экспертных, рабочих группах, комиссиях (назначаемых приказами на год), и (или) применение эффективных форм организации дополнительной работы с детьми (кружки, клубы и т.д.) (утверждаемых приказами на учебный год). Она может быть сохранена или отменена приказом по результатам проведенных контрольных мероприятий. По остальным критериям стимулирующая надбавка педагогическим работникам начисляется ежемесячно.

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

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

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Педагогические работники (в том числе старший воспитатель)	Подтверждающие документы				
Профессиональная педагогическая активность (участие (очное) педагогов в творческих и профессиональных конкурсах, конференциях, круглых столах, выставках и т.д.)	Грамота, приказ, сертификат	1место -	1место -	1место -	1место -
		2место-	2место-	2место-	-
		3место-	3место-	3место-	2место
		2000,00	3000,00	5000,00	8000,0
		1500,00	2000,00	3000,00	0

		1000,00	1500,00	2000,00	- 5000,0 0 3место - 3000,0 0
		500,00	1500,00	3000,00	5000,0 0
Подготовка и участие (очное) воспитанников в конкурсах, спортивных соревнованиях, мероприятиях и выставках	Грамота, приказ, сертификат	1место - 2000,00 2место- 1500,00 3место- 1000,00	1место - 3000,00 2место- 2000,00 3место- 1500,00	1место - 4000,00 2место- 3000,00 3место- 2000,00	1место - 5000,0 0 2место - 4000,0 0 3место - 3000,0 0
Средняя посещаемость детьми группы за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат	Анализ посещаемости по таблице	3000,00 (от 100% - 90%), 2000,00 (от 90% до 80 %), 1000,00 (от 80% до 70%)			
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	Отчеты, анализ работы, приказы, грамоты, благодарственные письма и т.д.	1000,00	2000,00	3000,00	4000,0 0
Работа в автоматической информационной сети «Сетевой город. Образование», «ЕГИССО», ведение сайта ДОУ	Анализ, приказы	2000,00			
Самообразование	Удостоверение повышения квалификации, выполнение плана самообразования	1000,00			
Координация и организация участия педагогов, детей, родителей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях разного уровня.	Грамота, приказ, сертификат	500,00 за одно участие	1000,00	3000,00	5000,0 0
Трансляция опыта практических результатов профессиональной деятельности (в том числе в средствах массовой информации,	Материалы трансляции	500,00	1000,00	1500,00	2000,0 0
а также путем проведения открытых мероприятий для педагогической общественности)		1000,00	2000,00	3000,00	4000,0 0
Подготовка, участие, проведение на высоком уровне методических мероприятий (-педсоветы, конференции, семинары, форумы, мастер-классы, фестивали –	Приказ	2000,00	3000,00	5000,00	-



-методические объединения педагогов)					
		2000,00	3000,00	5000,00	
Руководство методическим объединением	Приказ	-	3000,00	-	-
Участие в проектной деятельности	Материалы проекта	1500,00	3000,00	5000,00	7000,00
Реализация межгруппового проекта с обобщением (презентацией) результатов		1000,00	-	-	-
Совершенствование программно-методического сопровождения образовательного процесса по профилю профессиональной деятельности	Методические разработки, сценарный материал, авторские пособия, перспективное планирование и т.д.	1000,00	2000,00	3000,00	4000,00
Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми, родителями	Отчеты фото, видео, разработанные материалы	500,00 (за каждое)			
Обобщение передового педагогического опыта	Сертификат, приказ	1000,00	2000,00	3000,00	-
Взаимодействие с молодыми педагогами в качестве наставника	Приказ	1500,00	-	-	-
Работа в составе психолого-медико-педагогического и психолого-педагогического консилиумов (ПМПк, ППк) учреждения	Приказ, заседание консилиума	500,00	1000,00	-	-
Участие в работе творческих, экспертных, рабочих группах, комиссиях	Приказ,	1000,00	1500,00	3000,00	-
Подготовка и проведение на высоком уровне общесадовских мероприятий	Фото, видео материалы мероприятий (родительские собрания, утренники, развлечения, досуги, спортивно-массовые мероприятия и т.п. в нетрадиционной форме.)	3000,00	-	-	-
Художественное оформление пространства детского сада с целью создания психологически комфортной образовательной среды (территория, холлы, стенды, общие выставки детских работ и т.п.)	наличие продуктов оформления	1000,00-5000,00	-	-	-
Применение эффективных форм организации дополнительной работы с детьми (кружки, клубы и т.д)	Программа, план работы	2000,00	-	-	-
Активная работа по созданию и ведению личных сайтов и блогов педагогами учреждения	Мониторинг сайтов, блогов	2000,00	-	-	-
Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей учреждения (с библиотекой, образовательной, музыкальной, спортивной школами, ПМПк и т.п)	Наличие плана взаимодействия	1500,00	3000,00	6000,00	-
Вовлечение родителей в воспитательную, образовательную, инновационную деятельность	презентация результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	1000,00	2000,00	-	-
Работа с молодыми педагогами и их наставниками	План работы	3000,00	5000,00	-	-

Подготовка педагогов для участия в конкурсах: -профессионального мастерства (очное)  - конкурсы по плану МБУ «Центр развития образования»	Приказ, грамота, сертификат, благодарственное письмо об участии в конкурсе	1000,00  1500,00	2000,00  3000,00	3000,00  -	5000,00  -
Организация и проведение конкурса (разработка положения, оценочных листов)	Положение Приказ	1000,00	-	-	-
Организация и координация проведения тематических недель	Календарно-тематическое планирование	500,00		-	
Эффективность взаимодействия с родителями (удовлетворенность родителей уровнем коррекционно-образовательных услуг)	Анкеты	1000,00	-	-	-
<b>Профессиональная педагогическая активность педагогов в рамках дистанционного участия посредством социальных сетей, мессенджеров, интернет телефонии (Skype, Zoom и т.п.)</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	<b>Уровень детского сада</b>	<b>Муниципальный уровень</b>	<b>Региональный уровень</b>	<b>Федеральный уровень</b>
Активная работа по ведению сайтов, блогов, страничек в социальных сетях	Мониторинг сайтов, страничек соцсетей	2000,00			
Участие в творческих и профессиональных независимых сертификационных конкурсах, выставках, организованных в Интернет ресурсах	Сертификаты, дипломы, грамоты, благодарственные письма, удостоверения	500,00 (за 1 участие)			
Подготовка и участие воспитанников в независимых сертификационных конкурсах, олимпиадах, выставках, организованных в Интернет ресурсах или учреждением	Сертификаты, дипломы, грамоты, благодарственные письма	500,00 (за 1 участие)			
Трансляция опыта практических результатов профессиональной деятельности в социальных сетях и мессенджерах	Публикации, презентации, видеоролик, видеофильмы и т.п.	300,00 (за 1 трансляцию)			
Подготовка и проведение методических мероприятий по взаимодействию с родителями (законными представителями)	Мастер-классы, творческие мастерские и т.д. в социальных сетях и мессенджерах	300,00 (за 1 мероприятие)			
Организация конкурсов, акций, фотовыставок	Видео-, фотоотчеты и материалы	150,00 (за 1 мероприятие)			
Повышение и развитие профессиональных компетенций педагога посредством обучающих образовательных платформ, форумов, салонов	Удостоверение об участии в обучающих вебинарах, семинарах, мастер-классах ит.д.)	500,00 (за 1 участие)			
Организация и координация дистанционного взаимодействия педагогов с участниками	Мониторинг страниц социальных сетей и	2000,00			

образовательных отношений	мессенджеров				
Организация работы с педагогами в дистанционном режиме	Материалы соцсетей и мессенджеров	3000,00			

<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>			
<b>должность</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Сумма (руб.)</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>	Участие в экспертных, рабочих группах, комиссиях	Приказы	1000,00
	Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	Анализ	До 1000,00
	Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, Роспожнадзора, Ростехнадзора	Акт	До 1000,00
	Качественная подготовка детского сада к новому учебному году и осенне-зимнему периоду	Акт приема детского сада	1000,00
<b>Старшая медицинская сестра</b>	Осуществление контроля за организацией питания воспитанников	Мониторинг, акты контроля	2000,00
	Участие в экспертных, рабочих группах, комиссиях, советах	Приказы	До 1000,00
	Обеспечение контроля за адаптацией воспитанников к ДОУ	Листы адаптации	До 1000,00
<b>Контрактный управляющий</b>	Качественное и своевременное ведение и размещение информации на сайте государственных закупок	Мониторинг: Своевременность; Объем размещаемого материала	До 5000,00
<b>Делопроизводитель</b>	Работа в информационных системах ПФР	Анализ	До 3000,00
	Выполнение работ для организации учебного процесса	фото-видео материалы, печатная продукция	3000,00
<b>Младший воспитатель</b>	Выполнение работ для организации учебного процесса	Анализ выполненных работ	3000,00
<b>Все сотрудники учреждения (УВП и МОП)</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Анализ выполненных работ	3000,00
	Энергосбережение в ДОУ	План работы, приказ	До 1000,00
	Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	Отчеты (фото, видео)	До 1000,00
	За организацию, выполнение, проведение, участие в мероприятиях по охране труда и технике безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности с целью воспитания у детей, их родителей и сотрудников ДОУ ЗОЖ		1000,00-2000,00

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

<b>Критерии и показатели</b>	<b>Инструмент диагностики</b>	<b>Сумма (руб.)</b>
------------------------------	-------------------------------	---------------------

Педагогические работники (в том числе старший воспитатель)	Подтверждающие документы	Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Участие в работе инновационных, экспериментальных, стажировочных площадках (освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик и т.п.)	Приказ, сертификат	2000,00	3000,00	4000,00	5000,00
Разработка, внедрение и апробация новых, авторских эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом)	Приказ, наличие разработок, рецензии	2000,00	3000,00	4000,00	5000,00
Разработка и реализация творческих, социально- педагогических проектов	Проект	1000,00	3000,00	-	-
Использование Интернет ресурсов при организации дистанционного консультирования родителей (законных представителей)	Планы работы, приказы, справки	2000,00	-	-	-
Разработка ОП ДО, программы развития	Анализ ОП ДО, программы развития	2000,00			
Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества обучения, участие в инновационных проектах, программах	Наличие инновационной программы (проектов), мониторинг выполнения мероприятий программы	1500,00	2000,00	3000,00	5000,00
Обобщение и предъявление своего опыта	Приказы, приказ о внесении опыта работы в банк данных	500,00	1000,00	2000,00	3000,00
Публикация работ педагогов	Анализ работ, размещённых публикаций	500,00 за каждое	1000,00		
<b>Организация дистанционного взаимодействия педагогов с детьми и родителями (законными представителями) посредством социальных сетей и мессенджеров</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	<b>Сумма (руб.)</b>			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей (законных представителей)	Консультации, беседы, презентации, информационные листы и т.д.	200,00 (за 1 мероприятие)			
Подготовка и проведение видео-занятий, дидактических заданий, упражнений и т.п. в рамках календарно- тематического планирования, режимных моментов и т.д.	Публикации в социальных сетях и мессенджерах	200,00 (за 1 мероприятие)			
<b>Критерии и показатели старшего воспитателя</b>	<b>Подтверждающие документы</b>	<b>Сумма (руб.)</b>			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень

Создание и ведение системы мониторинга воспитательно-образовательной деятельности и ее оценки в целях повышения качества образовательного процесса	Приказ, справки, анализ	3000,00	5000,00	-	
Организация методической работы, стимулирующей внедрение в практику информационно-коммуникационных и других инновационных технологий педагогами учреждения	Программные продукты, сайты, веб-страницы	3000,00	6000,00	-	
Организация методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения	Годовой план, анализ аттестации педагогических работников	2000,00	3000,00	-	
Мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса	Наличие в планах работы проектной деятельности, элементов проблемного обучения и пр.)	2000,00	-	-	

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

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
<b>Все работники учреждения</b>	Подтверждающие документы				
Участие в общественных работах, общих мероприятиях учреждения	Анализ результатов работы	3000,00	-	-	-
Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения	Отчеты, справки, фотоматериалы	1000,00			
Выполнение срочных и объемных работ, вызванных погодными условиями, аварийными ситуациями, ремонтными работами	Анализ результатов работы	2000,00	-	-	-
Исполнение ролей в праздниках, развлечениях для воспитанников учреждения	Фото, видео	500,00 (за одно участие)	-	-	-
Участие в мероприятиях по ремонту и озеленению учреждения	Анализ результатов работы	2000,00	-	-	-
Техническая поддержка педагогов при организации дистанционного взаимодействия с участниками образовательных отношений	Организация и ведение совместных конференций, интернет-трансляций, сайтов, страничек в соцсетях	До 5000,00			
Сбор, обработка, оформление, предоставление документов и информации при организации дистанционного ведения образовательной, воспитательной, административно-хозяйственной деятельности учреждения в рамках режима повышенной готовности и (или) карантинных мер	Своевременное предоставление документов в соответствующие организации	До 5000,00 (в зависимости от объема работ)			

3.6.4. за сложность и напряженность выполняемой работы включающей в себя:

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)
-----------------------	------------------------	--------------

<b>Старший воспитатель</b>	Подтверждающие документы	Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень	
Организация, руководство и координация работы общественных органов (советов)	Протоколы	3000,00	-	-	-	
Многоаспектность мониторинга воспитательно-образовательного процесса, ведение банка данных (по кадровому составу, аттестации педагогических работников, методической работе и т.п.)	Мониторинг, приказы, справки	До 5000,00	-	-	-	
Сопровождение, редактирование материалов о результатах образовательной, исследовательской, экспериментальной деятельности педагогов учреждения, помощь в публикации результатов их работы	Публикации, сертификаты	3000,00	-	-	-	
Своевременное прохождение педагогами курсов повышения квалификации	Мониторинг, документация	2000,00				
Проведение мероприятий по обеспечению комплексной безопасности учреждения	Акты, справки	1500,00	-	-	-	
<b>Педагогические работники</b>						
Работа со сложным контингентом воспитанников по заключениям ПМПК и МСЭ, не посещающих группы компенсирующей направленности	Заключение ПМПК, МСЭ	2000,00	-	-	-	
Выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью	Анализ результатов работы, ведения документации	До 5000,00	-	-	-	
Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Отчеты посещения, акты	500,00 за каждое				
Качество обеспечения безопасности, сохранности имущества ДОУ (ведение работы по антитеррору, пожарной безопасности, ДДТТ, ОТ, экологической безопасности и т.д.)	Приказ, анализ ведения документации	1000,00				
Проведение работы по профилактике задолженности за присмотр и уход за детьми	Анализ оплаты за присмотр и уход	500,00 за 100%				
<b>Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал</b>						
Критерии	Должность	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
			Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Проведение мероприятий по обеспечению комплексной безопасности учреждения	Заведующий хозяйством	Анализ результатов работы Акты, справки	До 3000,00	-	-	-
	Делопроизводитель		До 3000,00	-	-	-
	Контрактный управляющий		До 3000,00	-	-	-
	Младший воспитатель		До 3000,00	-	-	-
	Уборщик служебных помещений		До 3000,00	-	-	-
	Дворник		До 3000,00	-	-	-
Кастелянша	До 3000,00	-	-	-		

	Повар		До 3000,00	-	-	-
	Кухонный рабочий		До 3000,00	-	-	-
	Кладовщик		До 3000,00	-	-	-
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		До 3000,00	-	-	-
	Сторож		До 3000,00	-	-	-
	Сторож (вахтер)		До 3000,00	-	-	-
Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	Сторож	Анализ результатов работы Акты, справки	До 1000,00	-	-	-
	Повар		До 3000,00	-	-	-
	Кухонный рабочий		До 3000,00	-	-	-
	Уборщик служебных помещений		До 3000,00			
	Дворник		До 3000,00			
	Кладовщик		До 3000,00			
	Делопроизводитель, контрактный управляющий		До 3000,00			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		До 3500,00				
Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	Сторож	Анализ результатов работы	До 3000,00	-	-	-
	Младший воспитатель		До 3000,00			
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша	Акты, справки	До 3000,00			
	Дворник		До 3000,00			
	Повар, кухонный рабочий		До 3000,00			

В зависимости от фонда заработной платы данной категории сотрудников (МОП и УВП).

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

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Все работники учреждения	Подтверждающие документы				
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Анализ результатов работы	До 6000,00	До 10000,00	-	-

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

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

с нарушением прав и свобод обучающихся;

с низким уровнем исполнительской дисциплины;  
с изменением фонда оплаты труда.

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

Размер (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему педагогической работы.

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

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

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

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

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

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

- повар - 4%;

- машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья - 4%;

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда (СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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



4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам Учреждения, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%. Список должностей работников, которым производится указанная выплата, утвержден приказом управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением № 6 к Положению утвержденному постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 07 мая 2020 года № 377 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций), подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район».

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Премирование осуществляется по решению заведующего Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

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

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

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

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

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

## **7. Материальная помощь**

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

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

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

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

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

8.2. Размер должностного оклада заведующего Учреждения, определяется трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заведующего Учреждения подлежит размещению на официальном Интернет-портале администрации муниципального образования Усть-Лабинский район в разделе управления образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным периодом.

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

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

В составе размещаемой информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства

коммуникации лиц, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

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

#### 9. Штатное расписание

- 9.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается заведующим Учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.
- 9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего Учреждения.
- 9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом Учреждения.
- 9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности. .
- 9.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 9.6. Управление образованием администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится Учреждение, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения».

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 муниципального образования Усть-Лабинский район № 42.19 от 13.12.2019 на 2019 -2022 годы от «08» июня 2020г., вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 мая 2020года.

4. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один в соответствующий орган по труду.

5. Обязательства сторон коллективного договора, не затронутые настоящим соглашением, остаются в неизменном виде.

6. Дополнительное соглашение к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 28 муниципального образования Усть-Лабинский район утверждено на общем собрании работников (в дистанционном режиме) от 08.06.2020 года, протокол № 04 прилагается.

Подписи сторон:

Работодатель:

Заведующий

 О.А. Фирсова

«08» июня 2020

Работники:

 Председатель ППО

Н.В. Семенова

«08» июня 2020

