

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 1 «Колокольчик»

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

На 2022-2025 годы

Утверждены на профсоюзном
собрании трудового
коллектива
Протокол № 25 от 02.09.2022 года

С. С. СТУПАЦКАЯ
Президент профсоюзного комитета
МБДОУ д/с № 1 "Колокольчик"
Т. И. Курьян



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ
д/с № 1 "Колокольчик"
 М.С. Ступацкая

ИЗМЕНЕНИЕ
от 02.09.2022 № 13-Т
от 22.03.2022
наименование Район Дежневский.

Внести изменения и дополнения в коллективный договор в раздел:

«Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Колокольчик»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Колокольчик» (далее – Положение) разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Тбилисский район, в целях совершенствования оплаты труда работников, их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Колокольчик» (далее – МБДОУ).

1.3. Положение включает в себя:

1.3.1. Общие положения;

1.3.2. Порядок и условия оплаты труда;

1.3.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

1.3.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

1.3.5. Порядок и условия премирования работников учреждения;

1.3.6. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам;

1.3.7. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБДОУ;

1.3.8. Штатное расписание.

1.3.9. Порядок зачёта в педагогический стаж

1.4. Оплата труда работников МБДОУ устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендации краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

1.9. Заработная плата работников МБДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с настоящим Положением, разработанным на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Тбилисский район, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных организаций на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

Раздел 2

Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Базовые должностные оклады педагогических работников МБДОУ:

Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент	Сумма повышающего коэффициента	Компенсация за книгоиздательскую продукцию	Итого должностной оклад, рублей
Инструктор по физической	8472	0	0	115	8587

культуре, музыкальный руководитель					
Воспитатель, педагог-психолог	8472	0,09	762	115	9350
Старший воспитатель, учитель-логопед	8472	0,1	847	115	9435

2.2. Базовые должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент	Сумма повышающего коэффициента	Итого должностной оклад, рублей
Младший воспитатель	6598	0	0	6598
Делопроизводитель	5726	0	0	5726

2.3. Общеотраслевые должности служащих второго уровня

2 квалификационный уровень

Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент	Сумма повышающего коэффициента	Итого должностной оклад, рублей
Заведующий хозяйством	5823	0,04	233	6056

2.4. Общие профессии рабочих первого уровня:

Наименование	Базовый должностной	Повышающий	Сумма повышающего	Итого должностной
--------------	---------------------	------------	-------------------	-------------------

должностей	оклад, рублей	коэффициент	коэффициента	оклад, рублей
1 разряд работ				
Кастелянша	5629		0	5629
2 разряд работ				
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию. и ремонту, дворник, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	5726		0	5726

2.5. Общие профессии рабочих второго уровня

Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент	Сумма повышающего коэффициента	Итого должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень, 5 разряд работ				
Повар	6019		0	6019
4 квалификационный уровень, 8 разряд работ				
Повар (старший)	6598		0	6598

2.6. Размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающие коэффициенты к окладам по занимаемой должности медицинских работников учреждений:

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал».

Наименование должностей	Базовый должностной оклад, рублей	Повышающий коэффициент	Сумма повышающего коэффициента	Итого должностной оклад, рублей
Старшая медсестра	5632	0,32	1803	7435

2.7. Базовые оклады (базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем МБДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе рекомендуемых базовых должностных окладов и рекомендуемых размеров повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам.

На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливается должностной оклад с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому должностному окладу, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 г., образует новый оклад.

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

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности, специальности и ставки с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена и выплачивается работникам в полном объеме за истекший месяц в следующие сроки: 4 числа и аванс 19 числа за текущий месяц.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала

2.11. Сверхурочная работа оплачивается 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 определяются локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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».

2.13. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Стимулирование труда работников МБДОУ предусматривает установление работникам повышающих коэффициентов к должностному окладу:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, определяется путём умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

3.1.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0.15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0.10 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику с учетом 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 должностному окладу и его размерах принимает руководитель МБДОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается до 3,0.

3.1.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу 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.

Повышающий коэффициент устанавливается в размере:

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

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

3.2. Положением об оплате труда предусматривается установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

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

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

3.2.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие показатели работы осуществляется на основании рейтинговых листов работников и утверждается протоколом комиссии МБДОУ по распределению стимулирующих выплат.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работников МБДОУ устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряжённость выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

Виды и размеры стимулирующих выплат:

№ п/п	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
1. Надбавка за интенсивность и эффективность работы		
Административный персонал		
Заведующий		
1.	По приказу начальника управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район	до 10 000

№ п.п.	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
Старший воспитатель		
1.	За качественное и своевременное оформление документов по организации платных дополнительных образовательных услуг.	до 5 000
2.	За качественную работу с автоматизированной системой управления «Е - услуги. «Образование».	до 5 000
3.	За организацию работы органов, участвующих в управлении дошкольной образовательной организации (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.).	до 5 000
4.	За высокий уровень организации аттестации педагогических работников дошкольной образовательной организации	до 5 000
5.	За результативное участие и победу воспитателей и воспитанников в районных, краевых, всероссийских конкурсах.	до 10 000
7.	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей (подготовку и участие в организации и проведении мероприятий ДО, оформление интерьера ДО и т.д.)	до 10 000
8.	За высокую результативность по педагогическому просвещению родителей.	до 5 000
Заведующему хозяйством		
1.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения дошкольной образовательной организации.	до 5 000
2.	За осуществление эффективного контроля над работой младшего обслуживающего персонала.	до 5 000
3.	За качественную работу с организациями при заключении договоров, своевременное предоставление отчетности в вышестоящие органы.	до 5 000
4.	За создание условий для качественного осуществления воспитательно-образовательного процесса	до 5 000
5.	За активное участие в общественных мероприятиях дошкольной образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	до 5 000
6.	За своевременную качественную подготовку дошкольной образовательной организации к новому учебному году, зимнему	до 5 000

№ п п	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
	сезону.	
7.	За успешно проведенную инвентаризацию материальных ценностей.	до 2 000
8.	За высокую исполнительскую дисциплину, дополнительно выполняемую работу, не входящая в круг основных обязанностей, вклад в повышение имиджа	до 5 000
Педагогический персонал		
Воспитатель		
1.	За работу в инновационном режиме, разработку и внедрение новых эффективных программ в работе с воспитанниками.	до 10 000
2.	За стабильно высокую посещаемость воспитанников.	до 2 000
3.	За участие и победу воспитателей и воспитанников в смотрах, конкурсах различного уровня.	до 10 000
4.	За подготовку и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж дошкольной образовательной организации (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 5 000
5.	За работу с молодыми специалистами по оказанию им методической помощи, за наставничество.	до 3 000
6.	За применение на занятиях наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, подготовленных педагогом, использование аудио, видео картотек, интерактивного оборудования.	до 5 000
7.	За создание единого образовательного пространства: педагог – ребенок – родитель.	до 2 000
8.	Высокую результативность в проведении коррекционной работы с воспитанниками дошкольной образовательной организации.	до 5 000
9.	За интенсивность и высокие результаты работы	до 5 000
Педагог-психолог		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	до 5 000
2.	За качество и эффективность работы с родителями, проведение мероприятий, объединяющих родителей и дошкольную образовательную организацию.	до 2 000
3.	За работу в инновационном режиме, разработку и внедрение новых эффективных программ в работе с воспитанниками.	до 5 000

№ п/п	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
4.	За повышение авторитета и имиджа дошкольной образовательной организации (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 5 000
5.	За качественное ведение психолого-педагогического консилиума по обследованию воспитанников дошкольной образовательной организации.	до 5 000
6.	За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья воспитанников.	до 2 000
7.	За качественное руководство районным методическим объединением педагогов-психологов.	до 5 000
Учитель-логопед		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	до 5 000
2.	За высокий уровень взаимосвязи со специалистами узкой направленности в развитии и коррекции эмоциональной сферы воспитанников.	до 2 000
3.	За качественное ведение психолого-педагогического консилиума по обследованию воспитанников дошкольной образовательной организации.	до 5 000
4.	За работу в инновационном режиме, разработку и внедрение новых эффективных программ в работе с воспитанниками.	до 5 000
5.	За повышение авторитета и имиджа дошкольной образовательной организации (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 5 000
6.	За качественное руководство районным методическим объединением учителей – логопедов.	до 5 000
7.	За качественное ведение нормативной документации по закупкам для нужд дошкольной образовательной организации и размещение информации на Официальном сайте.	до 10 000
8.	За качественное размещение материалов учебно-воспитательной деятельности на сайте дошкольной образовательной организации.	до 5 000
9.	За звание «Почетный работник просвещения», «Заслуженный учитель Кубани»	до 5 000
10.	За выполнение отдельных поручений не входящих в круг	до 5 000

№ п п	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
	обязанностей.	
Инструктор по физической культуре		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	до 5 000
2.	За участие и победы детей в спортивных мероприятиях различного уровня.	до 5 000
3.	За качественное проведение оздоровительных мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению физического здоровья воспитанников	до 2 000
4.	За разработку и внедрение новых форм обучения в организации учебного процесса, использование передовых методов физического здоровья воспитанников.	до 5 000
5.	За качественное проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, обобщение передового опыта.	до 5 000
Музыкальный руководитель		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы.	до 5 000
2.	За участие и победы воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах различного уровня.	до 5 000
3.	За разработку и реализацию совместных с педагогами проектов, направленных на повышение имиджа дошкольной образовательной организации.	до 5 000
4.	За применение на занятиях наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, подготовленных педагогом, использование аудио, видео карточек, интерактивного оборудования.	до 4 000
Старшая медицинская сестра		
1.	Высокий уровень организации и проведения мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в семье, дошкольной образовательной организации и районе.	до 5 000
2.	За качественную разработку, внедрение и применение в работе передовых методов по оздоровлению детей, снижению заболеваемости.	до 3 000
3.	За эффективную работу, направленную на выполнение натуральных норм питания.	до 5 000
4.	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (подготовку и участие в организации и проведении	до 5 000

Мероп.	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
	мероприятий ДО, косметический ремонт помещений и т.д.)	
Учебно-вспомогательный персонал		
Младший воспитатель, уборщик служебных помещений		
	За интенсивность и высокие результаты работы.	до 5 000
2	За активное участие в учебно-воспитательном процессе.	до 2 000
3	За привитие культурно-гигиенических навыков воспитанникам.	до 1 000
4	За активную помощь в эстетическом оформлении и содержании группы.	до 2 000
5	За активное участие в мероприятиях дошкольной образовательной организации (праздниках, утренниках).	до 2 000
6	За активное участие в общественных мероприятиях дошкольной образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	до 5 000
	За инициативность в решении проблемных ситуаций (при замене временно отсутствующего работника) дошкольной образовательной организации.	до 2 000
Делопроизводитель		
	За интенсивность и высокие результаты работы.	до 5 000
2	За качественную работу с автоматизированной системой управления ИТ-услуги «Образование».	до 10 000
3	За своевременную подготовку документов по оформлению методического материала, ведение протоколов заседаний и совещаний, проводимых заведующим.	до 2 000
4	За качественное ведение личных дел воспитанников, документации по компенсации родительской платы.	до 2 000
5	За среднюю напряженную работу в период подготовки документов для вышестоящих организаций.	до 5 000
Младший обслуживающий персонал		
Повар		
	За интенсивность и высокие результаты работы.	до 5 000
2	За творческий подход в организации качественного питания детей.	до 2 000
3	За инициативность в решении проблемных ситуаций (при замене	до 2 000

№ п/п	Условие	Размер, в % от оклада, или в рублях.
	временно отсутствующего работника) дошкольной образовательной организации.	
4	За разработку и внедрение в меню новых блюд.	до 1 000
5	За отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	до 2 000
Дворник, подсобный рабочий		
	За инициативу, успешное применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 2 000
2	За качественное выполнение важных работ и мероприятий направленных на укрепление материально-технической базы дошкольной образовательной организации.	до 2 000
3	За активное участие в общественных мероприятиях дошкольной образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	до 5 000
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 5 000
2	За оперативность по устранению технических неполадок.	до 2 000
3	За активное участие в общественных мероприятиях дошкольной образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	до 5 000
4	За качественное ведение документации по электробезопасности в дошкольной образовательной организации.	до 3 000
Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
	За эффективность в организации и проведении мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов (электроэнергии, тепло- и водопотребления).	до 5 000
2	За инициативность в решении проблемных ситуаций (при замене временно отсутствующего работника) дошкольной образовательной организации.	до 2 000
3	За активное участие в общественных мероприятиях дошкольной образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.п.).	до 5 000
4	За активное участие в подготовке к проведению праздничных мероприятий в дошкольной образовательной организации.	до 1 000

- всем работникам:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения – до 15 000 рублей;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе – до 15 000 рублей;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 10000 рублей;

- за сложность и напряжённость выполняемой работы – до 10000 рублей;

За результативную работу производить выплату стимулирующего характера работникам:

- за персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения; за стабильно высокие показатели результативности работы - до 10 000 рублей;

- за выполнение обязанностей контрактного управляющего - до 10000 рублей;

- руководителю районного методического объединения педагогических работников – до 2000 рублей;

- за сопровождение официального сайта МБДОУ д/с № 1 «Колокольчик» - до 5 000 рублей;

- за ведение страниц МБДОУ д/с № 1 «Колокольчик» в социальных сетях- до 5 000 рублей;

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

Работникам устанавливается надбавка в размере:

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;
- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

3.2.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.3., 3.2.1. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.2.4. Отдельным категориям работникам организации устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера.

3.2.4.1. Дополнительная выплата стимулирования отдельных категорий муниципальных дошкольных образовательных организаций в размере 3000,00 рублей устанавливается:

- при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора в МБДОУ по должности или профессии (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог – психолог, младший воспитатель, дворник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спец. одежды, повар, старшая медицинская сестра).

- при выполнении работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата осуществляется пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие вышеуказанной должности, на условиях совместительства и/или привлечения работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.2.4.2. Доплата педагогическим работникам 3000,00 рублей муниципальных дошкольных образовательных организаций устанавливается:

- при осуществлении педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в МБДОУ, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии: заведующий, старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог;

- при выполнении работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата осуществляется пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении вышеуказанных должностей (профессий), расширении зон обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

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

3.2.6. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется на основании решения заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, по итогам анализа рейтинговых листов.

Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учётом выполнения критериев.

Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом МБДОУ.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ перечня работников-получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав комиссии включаются:

- руководитель МБДОУ, председатель комиссии;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- старший воспитатель МБДОУ;
- ~~ведущий~~ ведущий хозяйством;
- член коллектива, включённый в состав Комиссии путём выборов (общее собрание работников).

Стимулирующие выплаты осуществляются на основании ~~вычислительной~~ вычислительной информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Каждый работник оформляет рейтинговый лист с результатами своей деятельности за истекший период.

Все работники предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утверждёнными бланками не позднее 20 августа текущего года.

Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ осуществляется путём предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3.2.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на основании дифференцированного подхода к определению выплат в зависимости от объёма и качества выполняемой им работы. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогического коллектива МБДОУ, в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Данная система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всего педагогического коллектива дошкольного учреждения. Установление данных стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, зависят от оценки труда работника. Выплата устанавливается в соответствии с показателями и критериями по качеству и результативности работы на основании рейтинговых листов, подаваемых работниками ежегодно и утверждённых комиссией.

3.2.8. Показатели, влияющие на увеличение и уменьшение размера стимулирующих выплат:

Размер стимулирующих выплат может быть увеличен в следующих случаях:

- интенсивность и напряжённость при выполнении работ согласно должности и не входящей в круг должностных обязанностей;
- правильное обеспечение организации присмотра и ухода при наличии в учреждении составе детей-инвалидов;
- напряжённость в работе группы раннего возраста.

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

- полностью, если по вине работника произошёл зафиксированный несчастный случай с ребёнком или взрослым;

- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего распорядка и Устава МБДОУ наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- частично за нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

3.2.9. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда. Заведующий МБДОУ на основании данного Положения, показателей для выплат стимулирующего характера (рейтинговый лист работника) и протокола заседания Комиссии издаёт приказ о распределении стимулирующей выплаты на каждого работника.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данное Положение действует до принятия нового.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Оплата труда работников МБДОУ, 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 объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

- специалистам за работу в сельской местности;
- 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 с статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации - 4 %.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

По результатам специальной оценки условий труда обеспечивается выдача молока работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; или по желанию и по письменному заявлению работника выдача молока может быть заменена денежной компенсацией.

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

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

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

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

4.7. Доплата в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Повышенная оплата в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

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

4.12. 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 премирования работников учреждения.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены 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 комиссии, подтвержденного протоколом, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

5.2. Премия по итогам работы за период (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 работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности дошкольной образовательной организации:

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до пяти 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;

Награждения Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

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

выплаты за высокие результаты результативности;

выплаты за работу, 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 процентом 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.

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

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника

7. Оплата труда заведующего МБДОУ

7.1. Заработная плата заведующего МБДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада заведующего МБДОУ определяется трудовым договором.

7.3. Выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ устанавливаются Управлением образования администрации муниципального образования Тбилисский район – главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находится учреждение.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации может быть установлен рост средней заработной платы работников организации отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора Краснодарского края).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя и средней заработной платы работников организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

Условия оплаты труда заведующего могут быть установлены без учета предельного уровня в соотношении размеров среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платы работников дошкольной образовательной организации.

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

7.4. Заведующему МБДОУ с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.5. Премирование руководителя осуществляется с учетом деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными главными распорядителями средств муниципального бюджета – управлением образования администрации муниципального образования Тбилисский район

Размеры премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору заведующего.

8. Штатное расписание

8.1. Заведующий МБДОУ формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа МБДОУ.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом МБДОУ

8.4. 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.

8.3. Численный состав работников МБДОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных Учредителем.

Пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью 28 листов

Заведующий МБДОУ д/с № 1
«Колокольчик»


М.С. Ступацкая
«2» 09 2022