

Заведующий
МКДОУ детский сад №26

Т.Н. Белоус
«13»  2024г.




Председатель ПК
МКДОУ детский сад №26
Н.Д. Мальцева
«13»  2024г.
протокол заседания профкома
№ 16 от  2024 г.



**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 26
СТАНИЦЫ ПАВЛОВСКОЙ**

на 2023 - 2026 годы

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения Павловского района»
Уведомительная регистрационная информация
Дата 13.08.2024 № 140 от 20.12.23

Исполнитель: Мальцева Н.Д.

В соответствии со статьей 49 Трудового Кодекса Российской Федерации, на основании Постановления администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район» (с изменениями и дополнениями от 16.01.2024 г. №26), внести следующие изменения и дополнения, распространяющие свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года:

1. Изложить в новой редакции:

- 1) «Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской» (Приложение № 4);
- 2) «Положение о премировании работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской» (Приложение № 7);
- 3) «Положение о материальной помощи Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской» (Приложение № 8);
- 4) «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской» (Приложение №9);
- 5) «Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской» (Приложение №18).

Согласовано:
Председатель ПК
МКДОУ детский сад № 26
_____ Н.Д. Мальцева
« ___ » _____ 20__ г.

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
детский сад № 26
_____ Т.Н. Белоус
« ___ » _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 26
станции Павловской

ПОЛОЖЕНИЕ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станции Павловской (далее - Положение) разработано на основании «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Павловский район», утвержденного Постановлением АМО Павловский район от 05.05.2012 г. № 742 (с изменениями и дополнениями), в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станции Павловской (далее - МКДОУ детский сад № 26), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МКДОУ детский сад № 26 за счет средств муниципального образования Павловский район.

1.3. Положение включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников МКДОУ детский сад № 26;
- порядок и условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителей учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников МКДОУ детский сад № 26 устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда;

-минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

-рекомендаций муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.5. Условия оплаты труда работников МКДОУ детский сад № 26, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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. Оплата труда работников МКДОУ детский сад № 26 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

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

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

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств из бюджета муниципального образования Павловский

район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств бюджета муниципального образования Павловский район устанавливается правовым актом администрации муниципального образования Павловский район или главного распорядителя средств муниципального бюджета.

2. Основные условия оплаты труда работников МКДОУ детский сад № 26

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ), (за исключением руководителя учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников применительно к соответствующим ПКГ:

2.3.1. По общепромышленным профессиям рабочих на основании ПКГ утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Приказом № 248н, отнесенным к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение, 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный разряд (дворник, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений)	8121 рубль
2 квалификационный уровень (повар - 4 разряд)	8875 рублей

2.3.2. По общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 559н, Приказом № 761н:

- Отнесенным к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	8365 рублей
---	-------------

2.3.3. По занимаемым должностям работников учреждения на основании ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и приказом № 761н: -
Отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	9991 рублей
---	-------------

- Отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	12522 рублей
2 квалификационный уровень (социальный педагог)	13524 рубля
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог- психолог)	13649,00 рублей
4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед, учитель- дефектолог)	13775 рублей.

2.3.4. По занимаемым должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 526:

- Отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня, отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического персонала:

5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	10094 рублей
--	--------------

2.3.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Специалист по закупкам	8875 рублей
Энергетик	10394 рубля

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.5. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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 Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (с изменениями) «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».

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам:

2.7.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2.7.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (на 1 января).

2.7.4. В периоды отмены (приостановки) образовательного процесса, (оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены (приостановке) образовательного процесса (оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

2.7.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования (приложение 1 к настоящему Положению).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МКДОУ детский сад № 26, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- 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;

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;

-за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам МКДОУ детский сад № 26, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МКДОУ детский сад № 26, занятым на работах с вредными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МКДОУ детский сад № 26, занятых на работах с вредными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МКДОУ детский сад № 26, занятым на работах с вредными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при

сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры и условия доплат работникам МКДОУ детский сад № 26 за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.3.4. Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные или стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. 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.

3.5. Специалистам, работающим в МКДОУ детский сад № 26, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6 Выплата за специфику работы в МКДОУ детский сад №26 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

(Приложение 2 к настоящему Положению).

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МКДОУ детский сад № 26 по реализации образовательных программ.

3.8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МКДОУ детский сад № 26.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МКДОУ детский сад № 26 пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.11. Отдельным категориям работников МКДОУ детский сад № 26 администрацией муниципального образования Павловский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

3.12. Размеры компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения при тарификации, сроком не более чем на один год.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам МКДОУ детский сад № 26 (в том числе руководителю учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера в абсолютном размере к окладу (должностному окладу):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, новых эффективных программ, методик, форм обучения, создание районных экспериментальных площадок;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более чем на один календарный год (на месяц, квартал, полугодие, год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МКДОУ детский сад № 26.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам

МКДОУ детский сад № 26 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

Размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание:

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МКДОУ детский сад № 26 за ученую степень, почетное звание:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный".

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МКДОУ детский сад № 26.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении

конкретного работника МКДОУ детский сад № 26 в соответствии с приложением № 18 дополнения к коллективному договору.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МКДОУ детский сад № 26, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

4.1.7. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнением 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 МКДОУ детский сад № 26;

выполнение порученной работы, с связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МКДОУ детский сад № 26;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МКДОУ детский сад № 26.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МКДОУ детский сад № 26 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом устанавливается в абсолютном значении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МКДОУ детский сад № 26 вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций - ко Дню

воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МКДОУ детский сад № 26 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в соответствии с Положением о премировании работников МКДОУ детский сад № 26 (в соответствии с приложением № 7 дополнения к коллективному договору).

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.7 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке педагогической работы.

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.1 - 4.1.7 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МКДОУ детский сад № 26 с учетом разработанных в МКДОУ детский сад № 26 критериев и (или) целевых показателей (Приложение 9 к коллективному договору), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МКДОУ детский сад № 26 по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МКДОУ детский сад № 26.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МКДОУ детский сад № 26 в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МКДОУ детский сад № 26 в пределах бюджетных

ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МКДОУ детский сад № 26, а также иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.10. Отдельным категориям работников МКДОУ детский сад № 26 администрацией муниципального образования Павловский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4.11. Размеры стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения при тарификации, сроком не более чем на один год.

(в соответствии с приложением № 9 дополнения к коллективному договору).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя учреждения.

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

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

Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы по оплате труда руководителя учреждения	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителя учреждения, кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителя учреждения
-------	--	---

II. Руководители муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования Павловский район		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей	26000
2	МОО II группы по оплате труда руководителей	1,090
3	МОО III группы по оплате труда руководителей	1,227
4	МОО IV группы по оплате труда руководителей	1,269

	руководителей	
5	МОО V группы по оплате труда руководителей	1,462

5.2.3. Порядок отнесения учреждения по группам по оплате труда руководителя:

5.2.3.1. Муниципальные образовательные организации (далее – МОО) относятся к I, II, III, IV или V группам по оплате труда руководителей, определенных по количеству воспитанников в дошкольных образовательных организациях, в соответствии со следующей таблицей:

Тип образовательной организации	Группа, к которой МОО относится по оплате труда руководителей по количеству воспитанников				
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
МОО	до 20	от 20 до 35	от 35 до 80	от 80 до 130	от 130 и выше

5.2.3.2. Распределение по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления образованием АМО Павловский район не реже одного раза в год. Данные по объемным показателям используются по состоянию на 1 число месяца, в котором устанавливаются оклады руководителей.

5.2.3.3. За руководителем учреждения, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта.

5.2.4. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением образованием.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в

кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления образованием, в отношении руководителя учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением образованием.

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

5.5. По решению Управления образованием руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением образованием.

5.6. Руководитель учреждения, наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образованием, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителю учреждения по решению Управления образованием могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов

деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными Управлением образованием.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образованием в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения приказом Управления образованием на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образованием о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего учреждения.

6. Материальная помощь.

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, в том числе руководителю может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения - правовым актом Управления образованием;
- работников (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- руководителя учреждения - Управление образованием;
- работников (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

а) при стихийных бедствиях, несчастных случаях (пожар, кража, наводнение и т.п.).

б) в целях социальной поддержки на основании приказа заведующего МКДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

в) в случаях болезни и длительного лечения, операции (на основании справки от врача) для частичного возмещения затраченных средств на лечение.

Размер материальной помощи устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером материальная помощь не ограничена.

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

6.4. На выплату материальной помощи направляются средства с экономии заработной платы.

6.5. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются в соответствии с Положением материальной помощи работникам МКДОУ детский сад № 26 (в соответствии с приложением № 8 к коллективному договору)

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

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

7.2. Управлением образованием может быть предоставлено право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

7.3. В пределах объема средств на оплату труда работников руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям учреждения, сформированных в соответствии с его Уставом.

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, трудоустроенным на штатные должности.

7.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образованием.

7.5. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление образованием вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций по определению: штатной численности работников (типовые штаты); по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников учреждения.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами,</p>

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

1.1. Порядок зачета педагогическим работникам учреждения 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.

1.1.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

1.1.1.1 Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

1.1.1.2. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

1.1.2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): педагогам-психологам; методистам; преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений,

преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

1.1.3. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) - время работы на медицинских должностях.

1.1.4. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.1.5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

1.1.6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казённого дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида № 26

Выплаты за специфику работы работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей

Согласовано:
Председатель ПК
МКДОУ детский сад № 26
_____ Н.Д. Мальцева
« ___ » _____ 20__ г.

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
детский сад № 26
_____ Т.Н. Белоус
« ___ » _____ 20__ г.

Положение о премировании работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской

I. Общее положение.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад № 26 станицы Павловской, в целях совершенствования оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников учреждений дошкольного образования и повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение определяет условия и порядок премирования работников учреждения.

II. Порядок и условия премирования работников учреждения

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 26 в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

2.1.1. 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 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;
- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- за активное участие в творческой, воспитательной и общественной деятельности МКДОУ детский сад № 26;

- за ведение основной документации группы (основной воспитатель)(1 раз в год)

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), 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.

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Павловский район;

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

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации.

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

- выплаты 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.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

2.1.4. Премия к праздничным и профессиональным датам может выплачиваться работникам одновременно согласно, приказа руководителя организации.

Премия к праздничным и профессиональным датам выплачивается в пределах имеющихся средств. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

2.3. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Приложение № 8

Согласовано:
Председатель ПК
МКДОУ детский сад № 26
_____ Н.Д. Мальцева
« ___ » _____ 20__ г.

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
детский сад № 26
_____ Т.Н. Белоус
« ___ » _____ 20__ г.

Положение о материальной помощи Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станицы Павловской

1. Общее положение.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад № 26, в целях усиления материальной стабильности работников учреждения.

1.2. Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам учреждения.

2. Условия и порядок оказания материальной помощи.

2.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях (пожар, кража, наводнение и т. д.) в размере до 10000 рублей;

- на основании личного заявления работника и приказа заведующего МКДОУ детский сад № 26 – в размере до 5000 рублей;

- в целях социальной поддержки на основании приказа заведующего МКДОУ детский сад № 26 по согласованию с профсоюзным комитетом – до 3000 рублей;

- в случаях болезни и длительного лечения, операции (на основании справки от врача) для частичного возмещения затраченных средств на лечение – до 10000 рублей;

- материальная помощь при рождении ребенка в размере 5000 рублей;

- материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами в размере до 10000 рублей;

- материальная помощь в размере 3000 рублей лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы);

- материальная помощь работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию в размере 5000 рублей (из фонда экономии заработной платы);

- материальная помощь при смерти близкого родственника в размере 5000 рублей.

2.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника и приказа руководителя.

Согласовано:
Председатель ПК
МКДОУ детский сад № 26
_____ Н.Д. Мальцева
« ___ » _____ 20__ г.

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
детский сад № 26
_____ Т.Н. Белоус
« ___ » _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 26
станции Павловской

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станции Павловской (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МКДОУ детский сад № 26 и направлено на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ детский сад № 26, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26 станции Павловской (далее по тексту МКДОУ детский сад 26), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается на собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие.

1.3. Средства стимулирующей части работникам формируются в пределах установленного фонда оплаты труда, который включает основной (базовый) и стимулирующий.

1.4. Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации штата образовательного учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств фонда оплаты труда учреждения.

2. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется:

- 2.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.
- 2.2. Стимулирование работников осуществляется по системе критериев с фиксированными суммами.
- 2.3. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) суммируется из сумм выполненных критериев.

3. Порядок и условия установления дополнительных выплат стимулирующего характера.

3.1. Дополнительные стимулирующие выплаты распределяются ежемесячно при наличии фонда оплаты труда на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.2. Стимулирующая выплата выплачивается единовременно на основании отработанных работниками перечней критериев за период.

3.3. Стимулирующие выплаты включают в себя:

3.3.1. Стимулирующая надбавка за организацию и проведение мероприятий по повышению профессионального роста педагогического мастерства на уровне ДОУ, района, края, федеральном уровне в абсолютной сумме:

№	Наименование	Сумма
1	На уровне ДОУ (мастер-классы, деловые игры, нетрадиционные формы работы и другие)	1000
2	На муниципальном уровне (МО, выступления, педагогические мероприятия и другие)	1500
3	На краевом уровне (МО, выступления, педагогические мероприятия и другие)	3000
4	На федеральном уровне (МО, выступления, педагогические мероприятия и другие)	5000

3.3.2. Стимулирующая надбавка за участие в различных конкурсах повышения профессионального уровня устанавливается в абсолютной форме:

3.3.2.1. Конкурсы профессионального мастерства («Воспитатель года», «Педагог-психолог», «Учитель-дефектолог», «Четверо смелых», «Педагог-наставник» и другие): устанавливается в абсолютной сумме:

Уровень участия	Победитель	Призер, Лауреат
Муниципальный	3000	3000
Краевой	5000	4000
Всероссийский	10000	5000

3.3.2.2. Конкурсы методических разработок устанавливается в абсолютной сумме:

Уровень участия	Победитель	Призер, Лауреат
Муниципальный	2500	1500
Краевой	5000	3000
Всероссийский	10000	5000

3.3.2.3. Заочные конкурсы (интернет- конкурсы)

Победитель	Призер, Лауреат
1000	500

3.3.3. Единовременная стимулирующая выплата за награждение за успехи в педагогической деятельности (грамоты, благодарности, письма, приказы о награждении и другое) на уровне ДООУ, района, края, федеральном уровне в абсолютной сумме:

№	Наименование	Сумма
1	На уровне ДООУ	1000
2	На муниципальном уровне (Главы, УО)	3000
3	На краевом уровне (Министерство образования, науки и молодежной политики КК)	5000
4	На федеральном уровне (Министерство Просвещения)	10000

3.3.4. Стимулирующая доплата за результативность профессиональной деятельности старшего воспитателя.

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД, социальными институтами (музей, библиотека, храм и т.д.)		За каждое мероприятие 1000
2	Разработка и внедрение авторских программ, пособий и т.п. (при наличии муниципальной рецензии)		2000
3	Подготовка дидактических игр, пособий, материалов для педагогов и родителей своими руками, атрибуты и другое)		500
4	Оформление зоны, центра, уголка, методические		1500

	пособия своими руками.	
5	Подготовка педагогического коллектива к конкурсам и выступлениям(за каждого педагога)	муниципального уровня- 500 краевого уровня- 1000 федерального- 1500
6	Проектная деятельность (по результатам защиты проекта)	1000
7	Публикации в методических и педагогических изданиях	муниципального уровня- 500 краевого уровня- 1000 федерального- 2000
8	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (театрализованная деятельность, конкурсы, соревнования, мастер- классы, семейные викторины, мастерские, обогащение РППС и иные мероприятия)	1000 за каждое мероприятие
9	Ведение экспертной деятельности (участие в проверках, член жюри)	500 за каждое участие
10	Участие в культурном досуге ДОУ (роли в мероприятиях не в своей группе, дополнительные мероприятия вне плана ДОУ)	500 за каждое участие
11	Материалы направленные на популяризацию имиджа учреждения (видеоролики, презентации, раздаточный материал и др.)	500 за каждое (не более 3)
12	Ведение собственного сайта в сети Интернет, постоянное его функционирование	1000

3.3.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя-логопеда, педагога-психолога.

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД, социальными институтами (музей, библиотека, храм и т.д.)		За каждое мероприятие 1000
2	Разработка и внедрение авторских программ, пособий и т.п. (при наличии муниципальной рецензии)		2000
3	Подготовка дидактических игр, пособий, материалов для педагогов и родителей своими руками, атрибуты и другое)		500

4	Оформление зоны, центра, уголка, методические пособия своими руками.	1500
5	Подготовка воспитанников к различным конкурсам (за каждого воспитанника призера или победителя, интернет не более 3 детей)	Федеральный уровень – 2000, краевой уровень- 1000, районный уровень- 500, Интернет- 300
6	Проектная деятельность (по результатам защиты проекта)	1000
7	Публикации в методических и педагогических изданиях	муниципального уровня- 500 краевого уровня- 1000 федерального- 2000
8	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (театрализованная деятельность, конкурсы, соревнования, мастер- классы, семейные викторины, мастерские, обогащение РППС и иные мероприятия)	1000 за каждое мероприятие
9	Ведение экспертной деятельности (участие в проверках, член жюри)	500 за каждое участие
10	Участие в культурном досуге ДОУ (роли в мероприятиях не в своей группе, дополнительные мероприятия вне плана ДОУ)	500 за каждое участие
11	Материалы направленные на популяризацию имиджа учреждения (видеоролики, презентации, раздаточный материал и др.)	500 за каждое (не более 3)
12	Ведение собственного сайта в сети Интернет, постоянное его функционирование	1000

3.3.6. Критерии оценки результативности деятельности вспомогательного персонала (младшие воспитатели, заведующего хозяйством, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию зданий, уборщика служебных помещений, электрика, кастелянши, машиниста по стирке белья).

№	Критерии	Показатели	Сумма
1	Участие в воспитательно-образовательном процессе	Помощь в изготовлении пособий и дидактических игр для образовательной деятельности.	500 за каждую
2	Участие в культурном досуге ДОУ (исполнение ролей)		За каждую роль 500

3	Помощь в организации развивающей предметно-пространственной среды на участке детского сада, в группе (дидактические игры, пособия, атрибуты для игр)	500 за каждую
4	Разгрузка продуктов питания, транспортировка моющих средств и др.	1000
5	Экстренное предотвращение аварийных ситуаций	1000

3.3.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медицинской сестры.

№	Критерии	Показатели		Сумма
1	Заболеваемость	количество дней пропущенных ребёнком по болезни	0 дней	1000
			Ниже средне краевого показателя	500
2	Организация и помощь при проведении новых форм здоровьесберегающих мероприятий			500
3	Подготовка и представление материалов для сайта ДОУ (за каждое)			500

3.3.8 Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в абсолютной сумме за работу с сайтами и интернет ресурсами:

1	Сайт ДОУ	3500 рублей
2	«Е- услуги»	500 рублей
3	«Сетевой город. Образование»	1000 рублей
4	Сайт БУЗ ГОУ	1500 рублей
5	«Навигатор»	2000 рублей
6	Социальные сети в сети Интернет	2000 рублей
7	Различные интернет- платформы деятельности учреждения («Сайт центра занятости, Пенсионного фонда, ФСС и иные)	2000 рублей (за каждый)

3.3.9. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в абсолютной сумме за исполнение обязанностей «ответственного» за выполнение работы не входящей в должностные обязанности:

1	Исполнение обязанностей ответственного: по охране труда	2000 рублей
2	Исполнение обязанностей ответственного (по аттестации педагогических работников, за банк данных инвалидов, по коррупции, антитеррору и иной ответственности на основании приказа учреждения).	500 рублей
3	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (за выполнение работы дежурного	2000 рублей

	воспитателя)	
4	Исполнение обязанностей руководителя районного методического объединения (по протоколам МО)	1500 рублей
5	Подготовка материалов к конкурсам учреждения	2000 рублей
6	Организация работы по реализации бесплатной дополнительной образовательной программе (кружковая работа) (за каждую)	2000 рублей
7	Оформление и декорирование музыкального зала к мероприятиям	1000 рублей (за каждое)
8	Подготовка материалов к различным мероприятиям	500 рублей (за каждое)

3.3.10. Стимулирующие выплаты за работу в консультационном центре устанавливаются в абсолютной сумме:

№	Наименование услуги	Сумма
1	Консультирование родителей	200
2	Проведение группового или подгруппового занятия	300
3	Консультация по электронной почте или телефону	150
4	Мастер-класс, семинар-практикум	500
5	Индивидуальное занятие	300
6	Посещение семьи, работа на дому	1000
7	Совместное мероприятие детей, родителей и педагогов	1000

3.3.11. Стимулирующие выплаты за организацию и проведение работы инновационной, апробационной, пилотной или стажировочной площадки устанавливаются в абсолютной сумме:

№	Наименование мероприятия	Сумма
1. Площадки муниципального уровня		
1.1	Руководитель группы	2000
1.2	Член группы	1500
1.3	Участник работы	1000
2. Площадки Краевого уровня		
2.1	Руководитель группы	3000
2.2	Член группы	2000
2.3	Участник работы	1500
3. Площадки федерального уровня		
3.1	Руководитель группы	5000
3.2	Член группы	4000
3.3	Участник работы	3000

Согласовано:
Председатель ПК
МКДОУ детский сад № 26
_____ Н.Д. Мальцева
« ___ » _____ 20__ г.

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
детский сад № 26
_____ Т.Н. Белоус
« ___ » _____ 20__ г.

**Положение об установлении персонального повышающего
коэффициента работникам Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 26
станции Павловской**

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 26 станции Павловской (далее по тексту МКДОУ детский сад № 26, далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742 с изменениями и дополнениями, Положением об оплате труда МКДОУ детский сад № 26.

1.2. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ детский сад № 26, повышение качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

**2. Порядок и условия установления персонального повышающего
коэффициента**

2.1. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента работникам МКДОУ детский сад № 26, определяется в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников (эффективность труда), в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть ФОТ.

2.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

2.3. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения, персонально в отношении конкретного работника.

2.5. Размер повышающего коэффициента к окладу может быть установлен до 2,0:

№	Должность, профессия	Критерии	Размер повышающего коэффициента по каждому критерию
1	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, социальный педагог.	Учет уровня профессиональной подготовки	до 1,0
		Сложность, важность выполняемой работы	до 2,0
		Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов	до 0,3
		Проявление творческой инициативы к профессиональному долгу	до 0,5
		Использование инновационных технологий	до 0,5

		Достижение положительной динамики усвоения программы воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 1,0
2	Заведующий хозяйством	Учет уровня профессиональной подготовки	до 1,0
		Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов	до 1,0
		Сложность, важность выполняемой работы	до 2,0
3	Другие должности, относимые к учебно-вспомогательному, медицинскому, обслуживающему персоналу	Учет уровня профессиональной подготовки	до 1,0
		Сложность, важность выполняемой работы	до 2,0
		Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач и других факторов	до 1,0

3.Заключительный раздел

Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МКДОУ детский сад № 26 вводится в действие приказом заведующего МКДОУ детский сад № 26, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ все изменения или дополнения в настоящее Положение также вводятся в действие приказом. В случае изменения нормативно-правовой базы, настоящее Положение приводится в соответствии с изменениями.

