

От работодателя:  
Заведующий  
МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка»



Н.Н. Балю

«04» марта 2024 г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка»



В.Ю. Трегубова

«04» марта 2024 г.

Дополнительное соглашение  
к коллективному договору муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «№ 25  
«Пчелка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район  
на 2023-2026 год

Принято  
на общем собрании работников  
протокол № 1 от 04.03.2024 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Брюховецкого района»  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения  
Дата 05.03.2024 № \_\_\_\_\_  
изменение к коллективному договору  
№ 1-Б от 16.11.2023  
наименование должности, подпись, Ф.И.О.  
Ведущий специалист  
В.А. Кузнецов

ст. Брюховецкая  
2024 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида «№ 25 «Пчелка» ст. Брюховецкой муниципальной образования Брюховецкий район, именуемое далее-«Работодатель», в лице заведующего Бало Натальи Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Трегубовой Вероники Юрьевны, действующей на основании Устава и Положения о первичной профсоюзной организации работников, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Приложение № 4 к коллективному договору МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка» «Положение об оплате труда работников муниципального образовательного дошкольного учреждения детского сада комбинированного вида № 25 «Пчелка» ст. Брюховецкой муниципальной образования Брюховецкий район (далее-МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка») изложить в новой редакции (прилагается).

2. Остальные условия и пункты вышеуказанного коллективного договора, не затронутые настоящим Соглашением, остаются неизменными.

3. Настоящее Соглашение составлено в трех экземплярах, идентичных по содержанию, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один экземпляр для уведомительной регистрации в отделе трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями Государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Брюховецкого района».

Приложение № 4  
к коллективному договору  
МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчёлка»

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий  
МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка»

\_\_\_\_\_ Н.Н. Бало

04 » марта 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка»

\_\_\_\_\_ В.Ю. Трегубова

«04» марта 2024 г.

**Положение  
об оплате труда работников муниципального образовательного  
дошкольного учреждения детского сада комбинированного вида  
№ 25 «Пчелка» ст. Брюховецкой муниципального образования  
Брюховецкий район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «№ 25 «Пчелка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района», уставом МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка», коллективным договором между администрацией МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка» и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Брюховецкого района.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации

формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 26 августа 2010 года № 761н, от 6 августа 2007 года № 526.

1.5. Размеры ставок заработной платы, окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района».

1.6. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата каждого работника учреждения 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. Внесение изменений в настоящее Положение осуществляется при изменении:

действующего законодательства;

размеров базовых должностных окладов, ставок заработной платы; наименований, условий и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядка премирования работников;

условий оплаты труда руководителя и его заместителей;  
наименований, условий и размеров иных выплат работникам.

1.9. Установить, что размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы, указанные в настоящем Положении, индексируются в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Брюховецкий район.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40 % процентов.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Брюховецкий район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

## **2. Основные условия оплаты труда работников**

2.1. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе 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 (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», установленного в приложении № 1 Положения.

2.3. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот

же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников (за исключением руководителя учреждения) определяются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно. Оплата труда устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.5. Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

При заключении трудовых договоров с работниками учреждения рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при совмещении профессий в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.8. Наименования должностей или профессий и квалификационные

требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, а также профессиональным стандартам.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.11. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

2.12. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников учреждения, предусматриваемый управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район (далее по тексту – управление образования), может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

2.14. При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда учреждения не уменьшается.

2.15 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 № 1601.

2.16. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.17. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.18. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующим сфере работы учреждения, с учетом приложений № 4 и № 5 постановления администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12.01

2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкий район».

2.19. Каждому работнику учреждения 06 числа месяца, следующего за расчётным месяцем, выдаётся расчётный листок по оплате труда. Форма расчётного листка по оплате труда установлена в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.20. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационные, стимулирующие и иные выплаты работникам учреждения, предусмотренные в настоящем Положении (приложение № 5).

### **3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения**

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

3.2. Установление должностного оклада руководителя учреждения:

3.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается нормативным актом муниципального образования Брюховецкого района в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения.

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

3.3. 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 5 и рассчитывается на календарный год.

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

3.4. На основании приказа управления образования руководителю учреждения могут быть установлены выплаты компенсационные, стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения целевых показателей эффективности работы учреждения, выполнения муниципального задания (выполнения работ) и личных показателей, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

3.5. 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 руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

3.6. Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется приказом управления образования 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 приказа № 1601.

3.7. Педагогическая работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

3.8. Руководителю учреждения по приказу управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными приказом управления образования, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

3.9. В случае если в соответствии с положениями статей 60, 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения нормативным актом муниципального образования Брюховецкий район 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 нормативном акте муниципального образования Брюховецкий район 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 учреждения с этим же учреждением.

#### **4. Другие вопросы оплаты труда**

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

руководителя учреждения – правовым актом муниципального образования Брюховецкий район;

работников учреждения (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 – управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район на основании письменного заявления руководителя учреждения;

работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Работникам учреждения в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения определены в Положении об оказании материальной помощи работникам учреждения.

Действие Положения распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы в учреждении. При исполнении работником должностных обязанностей по совместительству материальная помощь предоставляется по месту основной работы.

Работникам учреждения в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения, утвержденного руководителем учреждения, осуществляется выплата единовременной материальной помощи и производится с целью материальной поддержки работников учреждения в трудных жизненных обстоятельствах:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.);
- в случае смерти работника и члена его семьи;
- при наступлении у работника учреждения или члена его семьи заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения, трудного материального положения и в других случаях.

Для оказания материальной помощи работник учреждения может подать личное заявление, в котором указывается причина, по которой он обращается за оказанием материальной помощи.

4.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников учреждения, 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 учреждения, 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 учреждения 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 работниками учреждения 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 в ночное время;

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

4.3. В пределах объема, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, средств на оплату труда работников учреждения руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

В штатном расписании указываются должности работников учреждения, 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 учреждения, трудоустроенным на штатные должности.

4.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

4.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, обсуждаются на Общем собрании работников, принимаются решением Общего собрания работников, утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

4.6. Вопросы, не нашедшие отражения в данном Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством и локальными актами образовательной организации.



**1. Базовые размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждения применительно  
к соответствующим ПКГ**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Базовый должностной оклад (ставка), рублей
	Первый квалификационный уровень по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	8121
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1	Делопроизводитель, секретарь; секретарь-машинистка	8365
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1	Администратор, инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений, техник-программист, техник	8616
2	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	8703
3	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой	8961
4	Механик	9047
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>		
1	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор, специалист по охране труда; специалист по кадрам, экономист (всех направлений), инженер (всех направлений), юрисконсульт	8875
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	8789
3	Заместитель главного бухгалтера	9230
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		

	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8616
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1	Младший воспитатель	9991
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12522
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	13524
3	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования	13649
4	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	13775
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
3	Медицинская сестра	9895
<b>Квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный разряд	Уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий	8121
2 квалификационный разряд	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, помощник воспитателя, кастелянша	8365
3.	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	8875

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

Должности	Базовый должностной оклад (ставка), рублей
ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	8875
старший специалист, старший специалист по закупкам	8964
ведущий специалист	9142
главный специалист	9230
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор	13464
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13649
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	14003

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**  
**почасовой оплаты труда педагогических работников**  
**МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка»**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка» (далее - учреждения) применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников учреждения, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждениях;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 1.1 пункта 1 приложения 3 к настоящему Положению.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников учреждения, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

выплаты стимулирующего характера, установленной Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» по занимаемой должности педагогического работника учреждения.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников учреждения, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов



педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

**ПОРЯДОК**  
**исчисления заработной платы педагогическим работникам**  
**муниципальных образовательных организаций**  
**и муниципальных учреждений образования**  
**Брюховецкого района**

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка» (далее – Порядок, образовательная организация).

1.1. 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;

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

1.3. 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 (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

1.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (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 началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению  
об оплате труда работников

**ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТА**

Ф.И.О.						Наименование учреждения				
Таб № Норма дней						Должность Отп:БС				
Код	Вид	Дни	Часы	Период	Меропр	Сумма	Код	Вид	Меропр	Сумма
1. Начислено						2. Удержано				
Итого										
Нарастающий итог: Начислено НДФЛ вычеты Мат.помощь										
Страховые взносы, начисляемые за работника ЕСВ										

**ПОРЯДОК**  
**о выплатах компенсационных, стимулирующих и иных**  
**работникам учреждения**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, а также учета различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда.

1.2. Выплаты работникам компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения, в котором они работают, в пределах фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

1.3. Выплаты производятся с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который они установлены. Выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

**II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

2.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять ежемесячно от 4 до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями 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.

2.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ - до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением 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.

2.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Производится работнику за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата повышается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

2.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, производится работнику:

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. По желанию работника за работу в выходной (праздничный) день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной (праздничный) день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

2.5. За работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно отраслевому соглашению.

2.6. Размер повышения оплаты труда в других случаях выполнения работ

в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах - ежемесячно 2000 рублей;

за работу в учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов – работникам учреждения; специалистам учреждения, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - ежемесячно до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» - ежемесячно 1000 рублей.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8. Работникам, должности которых определены приложение № 5 районного отраслевого соглашения по организациям (с изменением), в ведении управления образования, работающим в учреждении расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей. Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе):

педагогическим работникам: учитель, преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, воспитатель (включая старшего), тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, тренер-преподаватель (включая старшего), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения; советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями;

другим категориям специалистов: ведущий специалист, бухгалтер, экономист (всех направлений), техник (всех направлений), специалист по закупкам; специалист по кадрам, библиотекарь, художник, лаборант, инженер (всех направлений), юрисконсульт, инспектор по кадрам; другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

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

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

2.11. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства образования и науки Краснодарского края в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

2.12. Отдельным категориям работников учреждения администрацией муниципального образования Брюховецкий район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

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

3.1. Работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

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, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

выплаты за качество выполняемых работ.

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

3.1.1. На основании приказа управления образования «об установлении перечня критериев и предельный размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ», руководителем учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации.

### 3.1.2. Перечень критериев и предельный размер стимулирующих выплат:

№ п/п	Показатели критерия	% процент от оклада (должностного оклада, ставки)
<b>Педагогический персонал</b>		
1	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне дошкольной организации, - на муниципальном уровне -на региональном уровне - на всероссийском уровне	до 5 до 10 до 15 до 20
2.	Профессиональная активность педагога -результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий выше уровня дошкольной организации	до 5
3.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне муниципального, регионального уровня	до 3
4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, участник) (в зависимости от уровня) (имеющих официальный статус): - на муниципальном уровне: лауреат, участник победитель, призер -на региональном уровне (победитель, призер) - на всероссийском уровне (победитель, призер)	до 10 до 15 до 30 до 50
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, (в зависимости от уровня) (имеющих официальный статус): - на муниципальном уровне (победитель или призер) -на региональном уровне (победитель или призер) - на всероссийском уровне (победитель или призер)	до 20 до 30 до 40 до 50
6.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79% 80%-89% 90% и более	до 15 до 20 до 50
7.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	до 20
8.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: - 55-60 %; - 61-75 %;	до 10 до 15 до 20



	- 76-85 %; свыше 85 %	до 50
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО: -изготовление и обновление игрового наглядного и раздаточного материалов в соответствии с тематическим планированием - оформление предметно-развивающей среды музыкального/спортивного зала к мероприятиям приобретение методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала	до 50
10.	Участие в работе инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня): - на муниципальной или регионально уровне на всероссийском или международном уровне (участие в инновационной и проектно-исследовательской деятельности (МАН, Я-исследователь))	до 20 до 50
11.	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самой организацией, либо сторонними организациями за отчётный период: на муниципальном уровне региональном уровне	до 20 до 30
12.	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников: представление информации для органов профилактики, индивидуальная работа с родителями	до 30
13.	Внедрение авторских (коллективных) психолого-педагогических программ коррекционно - развивающей направленности (в зависимости от уровня) - на уровне дошкольной организации - на муниципальном уровне и выше	до 10 до 30
14.	Подготовка, организация и сопровождение аттестации педагогических работников положительная динамика роста квалификации педагогов по итогам аттестации, повышения курсов квалификации	до 20
15.	Организация и проведение открытых мероприятий праздников, развлечений, мастер-классов с родителями (законными представителями) и т.п.	до 30
16.	Образцовое содержание групповых помещений, прогулочных участков, игрового оборудования в соответствии с СанПин, охраной труда	до 50
17.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям на различных уровнях	до 20
18.	Применение информационных и мультимедийных технологий в воспитательно-образовательном процессе	до 50
19.	Содержание и облагораживание игровых площадок в летний и зимний период, участие в субботниках, участие в ремонтных работах	до 30
20.	Организация физкультурно-оздоровительной работы: - качественное проведение физкультурно-оздоровительных и закаливающих мероприятий с воспитанниками; - использование инновационных здоровье сберегающих технологий с целью пропаганды здорового образа жизни,	до 10 до 30

	популяризация физкультуры и спорта	
21.	Организация работы по повышению имиджа организации (для старшего воспитателя) - организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (акции, недели здоровья, дни открытых дверей); - подготовка буклетов, оформление информационных стендов организации, территории дошкольной организации; - организация способов изучения общественного мнения о качестве работы организации (разработка анкет для родителей, опросов населения)	до 10 до 25 до 20
22.	Создание начинающим педагогам (молодые специалисты, воспитатели с педагогическим стажем до 3-х лет) условий для оптимизации процесса вхождения в профессию, для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности (для старшего воспитателя)	до 30
23.	Работа с детьми в группах раннего возраста: 1 – 3 лет	до 50
24.	За ведение и своевременное обновление сайта организации	до 50
25.	За работу с сайтами федеральной отчетности	до 50
26.	За работу в базе АИС «Сетевой город» образования	до 50
	<b>Обслуживающий персонал (машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кухонные рабочие)</b>	
<b>1</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	до 20
1.2.	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	до 10
1.3.	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	до 30
1.4.	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	до 50
1.5.	Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	до 30
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.	до 50
2.2.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН	до 30
2.3.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 50
	<b>Повар детского сада</b>	
<b>1</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд	до 30
1.2.	Выполнение работ по организации диетического питания детей – аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей.	до 30

1.3.	Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания детей.	до 30
1.4.	Участие в погрузочно-разгрузочных работах	до 30
1.5.	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	до 50
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Правильное и своевременное оформление документации	до 30
2.2.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов	до 30
2.3.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 50
	<b>Обслуживающий персонал детского сада (рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территории, кастелянша, техник)</b>	
<b>1</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	до 50
1.2.	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)	до 30
1.3.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	до 30
1.4.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	до 50
1.5.	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)	до 30
1.6.	Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора и др.)	до 30
1.7.	Выполнение работ повышенной сложности (мелкий ремонт, постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)	до 50
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	до 30
2.2.	Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	до 30
2.3.	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ	до 50
2.4.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.	до 50
	<b>Учебно-вспомогательный персонал (делопроизводитель, заведующий хозяйством)</b>	
<b>1.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом организации и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности	до 30
1.2.	Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы организации	до 30
1.3.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед.	до 50

	страхования и т.д.)	
1.4.	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации	до 30
1.5.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	до 50
1.6.	Участие в ведении АИС «Сетевой город» образования	до 50
1.7.	Использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности	до 50
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.	до 30
2.2.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.	до 30
2.3.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 50
2.4.	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)	до 30
	<b>Медицинский персонал</b>	до 50
<b>1.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Положительная динамика здоровья воспитанников	до 50
1.2.	Консультирование родителей и составление санбюллетней.	до 30
1.3.	Доля мероприятий с участием родителей (родительские собрания, мероприятия по адаптации детей к условиям и режиму ДОУ и т.п.)	до 50
1.4.	Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства по оздоровлению детей.	до 30
1.5.	Разработка проектов локальных актов по здоровью сбережению детей (программа «Здоровье», инструкции и т.д.)	до 30
<b>2.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
2.1.	За организацию работы пищеблока по приготовлению блюд, норм закладки продуктов, технологией приготовления и нормой выдачи готовых блюд поварами и младшими воспитателями.	до 50
2.2.	За организацию режимных процессов (питание, сон, закаливание, режим прогулок, утренняя гимнастика, физкультурные занятия)	до 30
2.3.	За соблюдение санитарно – эпидемиологического режима в ДОУ	до 30
2.4.	Своевременное и качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов, заведующего ДОУ, направленных на улучшение качества медицинского обслуживания детей и сотрудников	до 30
2.5.	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности организации, о персональных данных сотрудников и детей и др.)	до 50
	<b>Младшие воспитатели, помощники воспитателей</b>	
<b>1.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	до 30
1.2.	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса	до 50
1.3.	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях	

	(исполнение ролей, помощь при подготовке)	до 30
1.4.	Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп	до 30
1.5.	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	до 50
1.6.	Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	до 30
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений	до 30
2.2.	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки	до 30
2.3.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	до 30
2.4.	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений	до 30
2.5.	Активное участие в режимных моментах (одевание воспитанников на прогулку, сопровождение детей - целевые прогулки и экскурсии)	до 30
	<b>Главный бухгалтер, бухгалтер</b>	
<b>1.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета организации на очередной год	до 30
1.2.	Исполнение утверждённого бюджета организации по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	до 50
1.3.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	до 30
1.4.	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	до 30
1.5.	Отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации	до 30
1.6.	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	до 30
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Отсутствие жалоб и обращений от работников организации по вопросам оплаты труда	до 30
2.2.	Своевременное составление и предоставление отчётности: -бухгалтерской -налоговой -статистической	до 50
2.3.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	до 30
2.4.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	до 30

	<b>Техник-программист, системный администратор, техник, специалист по кадрам, специалист по закупкам, инженер (всех направлений), специалист по охране труда, контрактный управляющий</b>	
1.	<b>Выплаты за высокие показатели результативности</b>	
1.1.	Качественная работа по составлению электронных баз данных (база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр).	до 50
1.2.	Результаты выполнения работы по осуществлению за исполнением работниками образовательной организации изданных приказов и распоряжений директора образовательной организации, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений директора образовательной организации, взятых на контроль	до 30
1.3.	Результаты обеспечения бесперебойной работы сервера, сети и персональных компьютеров, программного обеспечения, мобильных средств связи, принтеров, факсов, АТС	до 50
1.4.	Результаты выполнения работы по поддержке и своевременному обновлению сайта образовательной организации в Интернете	до 30
1.5.	Результаты выполнения работы по формированию дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечению их сохранности, отборе документов, передаваемых на государственное хранение, организации хранения и экспертизе ценности документов	до 30
1.6.	Своевременное оформление заявок на программное обеспечение, оборудование, запасные части, инструмент, материал и покупные комплектующие изделия	до 30
1.7.	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	до 50
1.8.	Обеспечение эффективности процесса закупок	
1.9.	Контроль процесса осуществления закупок (исполнение плана закупок)	до 30
1.10.	Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	до 50
	<b>Заместитель заведующего по административно - хозяйственной части</b>	
1.	<b>Выплаты за высокие показатели результативности</b>	
1.1.	Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного контроля	до 30
1.2.	Разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и других нормативных документов	до 30
1.3.	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	до 30
1.4.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 30
1.5.	Качество и своевременность организации ремонтных работ зданий и помещений в зданиях учреждения	до 50
1.6.	Обеспеченность санитарно-гигиенических условий в школе в соответствии с действующими нормативами	до 50
1.7.	Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году. Высокое качество	до 50

	подготовки и организации ремонтных работ (июнь-август)	
1.8.	Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 50

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

3.1.3. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта учреждения.

3.1.4. Распределение стимулирующей выплаты осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачивается в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;
- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя учреждения;
- появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;
- наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей, обучающихся;
- наличия дисциплинарного взыскания.

3.2. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается согласно пункт 2.18. настоящего Положения.

- 1) работникам учреждения 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%.

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

- 1) рекомендуемые 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.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

- 1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам учреждения 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 (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество;

работникам, на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права ( п.5.5 районного отраслевого соглашения по организациям, в ведении управления образования).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.2 – 3.5 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.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.5 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы). Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 3.2-3.4 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.



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

3.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.5 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

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

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критерий, позволяющих оценить результативность и качество его работы и по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

3.12. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.13. 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).

3.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критерии и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Брюховецкого района. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

3.15. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.16. Изменение размеров повышающих коэффициентов, указанных в пунктах 3.2-3.4. к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.17. Отдельным категориям работников учреждения устанавливаются дополнительные выплаты (доплаты) стимулирующего характера, в пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных муниципальным образовательным организациям отдельным категориям работников гарантированы следующие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее - Закон № 1911-КЗ):

3.17.1. Дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), младший воспитатель, помощник воспитателя, старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра, дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений) в размере 3000 рублей производятся при соблюдении следующих условий:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Брюховецкого района, по должности или профессии, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ;

выполнение 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 устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

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

Занятие должности, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение 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.

3.17.2. Доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, заведующих (директоров), заместителей заведующих (директоров)), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой в размере 3000 рублей производятся при соблюдении следующих условий:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ;

выполнение 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 устанавливается пропорционально выполняемому объёму 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 должностей (профессий), указанных в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ, 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.

#### **IV. Премияльные выплаты:**

4.1. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал или год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации и должны отражать зависимость

результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

#### 4.1.1. За выполнение особо важных и срочных работ-

премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

#### 4.1.2. При премировании учитывается:

качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя учреждения;

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

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью;

интенсивный ненормированный труд;

привлечение внебюджетных средств на оказание дополнительных мер социальной поддержки населению и развитие материально-технической базы учреждения;

взаимодействие с другими социальными учреждениями;

достижения в инновационной деятельности.

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, так и в абсолютном размере.

#### 4.1.3. Депремирование, снижение размера премии.

Работники лишаются премии или размер премии снижается в следующих случаях:

невыполнение плановых показателей финансово-хозяйственной деятельности;

неэффективное использование бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания;

невыполнение работником своих должностных обязанностей, оговоренных в трудовом договоре;

неисполнение приказов и поручений руководителя учреждения;

нарушение трудовой дисциплины;

несвоевременная сдача отчетности или искажение предоставляемых показателей;

наличие нарушений при проведении проверок финансовой деятельности учреждения.

Премия не выплачивается или размер премии снижается за тот расчетный период, в котором было произведено нарушение.

4.1.4. К отраслевому профессиональному празднику:

премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения вне зависимости от занимаемой должности: работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. 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 учреждениями в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

4.4. Премии, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.5. Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.6. Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 3 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края;

награждении медалью «За вклад в развитии Брюховецкого района»;

награждении медалью «Почетный гражданин Брюховецкого района».

2. Приложение № 5 к коллективному договору МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка» «Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников муниципального образовательного

дошкольного учреждения детского сада комбинированного вида № 25 «Пчелка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее-МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка») изложить в новой редакции:

«1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, а также учета различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда.

1.2. Выплаты работникам компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения, в котором они работают, в пределах фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

1.3. Выплаты производятся с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который они установлены. Выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

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

2.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять ежемесячно от 4 до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями 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.

2.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ - до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением 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.

2.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Производится работнику за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата повышается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

2.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, производится работнику:

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. По желанию работника за работу в выходной (праздничный) день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной (праздничный) день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

2.5. За работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно отраслевому соглашению.

2.6. Размер повышения оплаты труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах - ежемесячно 2000 рублей;

за работу в учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах

дистанционного образования детей-инвалидов – работникам учреждения; специалистам учреждения, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - ежемесячно до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» - ежемесячно 1000 рублей.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8. Работникам, должности которых определены приложение № 5 районного отраслевого соглашения по организациям (с изменением), в ведении управления образования, работающим в учреждении расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей. Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе):

педагогическим работникам: учитель, преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, воспитатель (включая старшего), тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, тренер-преподаватель (включая старшего), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения; советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями;

другим категориям специалистов: ведущий специалист, бухгалтер, экономист (всех направлений), техник (всех направлений), специалист по закупкам; специалист по кадрам, библиотекарь, художник, лаборант, инженер (всех направлений), юрисконсульт, инспектор по кадрам; другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

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

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

2.11. На основании части 9 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогическим работникам, участвующим по решению Министерства образования и науки Краснодарского края в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной



работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в соответствии с положениями статьи 31 Закона № 2770-КЗ.

2.12. Отдельным категориям работников учреждения администрацией муниципального образования Брюховецкий район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

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

3.1. Работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

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, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

выплаты за качество выполняемых работ.

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

3.1.1. На основании приказа управления образования «об установлении перечня критериев и предельный размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ», руководителем учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Перечень критериев и предельный размер стимулирующих выплат:

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели критерия</b>	<b>% процент от оклада (должностного оклада, ставки)</b>
	<b>Педагогический персонал</b>	
1	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне дошкольной организации,	до 5

	- на муниципальном уровне -на региональном уровне - на всероссийском уровне	до 10 до 15 до 20
2.	Профессиональная активность педагога -результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий выше уровня дошкольной организации	до 5
3.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне муниципального, регионального уровня	до 3
4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, участник) (в зависимости от уровня) (имеющих официальный статус): - на муниципальном уровне: лауреат, участник победитель, призер -на региональном уровне (победитель, призер) - на всероссийском уровне (победитель, призер)	до 10 до 15 до 30 до 50
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, (в зависимости от уровня) (имеющих официальный статус): - на муниципальном уровне (победитель или призер) -на региональном уровне (победитель или призер) - на всероссийском уровне (победитель или призер)	до 20 до 30 до 40 до 50
6.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79% 80%-89% 90% и более	до 15 до 20 до 50
7.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	до 20
8.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: - 55-60 %; - 61-75 %; - 76-85 %; свыше 85 %	до 10 до 15 до 20 до 50
9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО: -изготовление и обновление игрового наглядного и раздаточного материалов в соответствии с тематическим планированием - оформление предметно-развивающей среды музыкального/спортивного зала к мероприятиям приобретение методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала	до 50
10.	Участие в работе инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня): - на муниципальной или регионально уровне	до 20

	на всероссийском или международном уровне (участие в инновационной и проектно-исследовательской деятельности (МАН, Я-исследователь))	до 50
11.	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самой организацией, либо сторонними организациями за отчетный период: на муниципальном уровне региональном уровне	до 20 до 30
12.	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников: представление информации для органов профилактики, индивидуальная работа с родителями	до 30
13.	Внедрение авторских (коллективных) психолого-педагогических программ коррекционно - развивающей направленности (в зависимости от уровня) - на уровне дошкольной организации - на муниципальном уровне и выше	до 10 до 30
14.	Подготовка, организация и сопровождение аттестации педагогических работников положительная динамика роста квалификации педагогов по итогам аттестации, повышения курсов квалификации	до 20
15.	Организация и проведение открытых мероприятий праздников, развлечений, мастер-классов с родителями (законными представителями) и т.п.	до 30
16.	Образцовое содержание групповых помещений, прогулочных участков, игрового оборудования в соответствии с СанПин, охраной труда	до 50
17.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям на различных уровнях	до 20
18.	Применение информационных и мультимедийных технологий в воспитательно-образовательном процессе	до 50
19.	Содержание и облагораживание игровых площадок в летний и зимний период, участие в субботниках, участие в ремонтных работах	до 30
20.	Организация физкультурно-оздоровительной работы: - качественное проведение физкультурно-оздоровительных и закалывающих мероприятий с воспитанниками; - использование инновационных здоровьесберегающих технологий с целью пропаганды здорового образа жизни, популяризация физкультуры и спорта	до 10 до 30
21.	Организация работы по повышению имиджа организации (для старшего воспитателя) - организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (акции, недели здоровья, дни открытых дверей); - подготовка буклетов, оформление информационных стендов организации, территории дошкольной организации; - организация способов изучения общественного мнения о качестве работы организации (разработка анкет для родителей, опросов населения)	до 10 до 25 до 20
22.	Создание начинающим педагогам (молодые специалисты, воспитатели с педагогическим стажем до 3-х лет) условий для оптимизации процесса вхождения в профессию, для самореализации, для приобретения ими практических навыков,	до 30

	необходимых для педагогической деятельности (для старшего воспитателя)	
23.	Работа с детьми в группах раннего возраста: 1 – 3 лет	до 50
24.	За ведение и своевременное обновление сайта организации	до 50
25.	За работу с сайтами федеральной отчетности	до 50
26.	За работу в базе АИС «Сетевой город» образования	до 50
	<b>Обслуживающий персонал (машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кухонные рабочие)</b>	
<b>1</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	до 20
1.2.	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	до 10
1.3.	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	до 30
1.4.	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	до 50
1.5.	Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	до 30
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.	до 50
2.2.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН	до 30
2.3.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 50
	<b>Повар детского сада</b>	
<b>1</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд	до 30
1.2.	Выполнение работ по организации диетического питания детей – аллергиков, осуществление рациональной и сбалансированной замены продуктов по предписанию врачей.	до 30
1.3.	Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания детей.	до 30
1.4.	Участие в погрузочно-разгрузочных работах	до 30
1.5.	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	до 50
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Правильное и своевременное оформление документации	до 30
2.2.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов	до 30
2.3.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 50
	<b>Обслуживающий персонал детского сада (рабочий по комплексному обслуживанию зданий и</b>	

	<b>сооружений, дворник, уборщик служебных помещений, уборщик территории, кастелянша, техник)</b>	
<b>1</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	до 50
1.2.	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)	до 30
1.3.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	до 30
1.4.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	до 50
1.5.	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)	до 30
1.6.	Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора и др.)	до 30
1.7.	Выполнение работ повышенной сложности (мелкий ремонт, постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)	до 50
<b>2</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	до 30
2.2.	Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	до 30
2.3.	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ	до 50
2.4.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН.	до 50
	<b>Учебно-вспомогательный персонал (делопроизводитель, заведующий хозяйством)</b>	
<b>1.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом организации и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности	до 30
1.2.	Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы организации	до 30
1.3.	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед. страхования и т.д.)	до 50
1.4.	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации	до 30
1.5.	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	до 50
1.6.	Участие в ведении АИС «Сетевой город» образования	до 50
1.7.	Использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности	до 50
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.	до 30

2.2.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов.	до 30
2.3.	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 50
2.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)	до 30
	<b>Медицинский персонал</b>	до 50
<b>1.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Положительная динамика здоровья воспитанников	до 50
1.2.	Консультирование родителей и составление санбюллетней.	до 30
1.3.	Доля мероприятий с участием родителей (родительские собрания, мероприятия по адаптации детей к условиям и режиму ДОУ и т.п.)	до 50
1.4.	Эффективность взаимодействия с субъектами социального партнерства по оздоровлению детей.	до 30
1.5.	Разработка проектов локальных актов по здоровью сбережению детей (программа «Здоровье», инструкции и т.д.)	до 30
<b>2.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
2.1.	За организацию работы пищеблока по приготовлению блюд, норм закладки продуктов, технологией приготовления и нормой выдачи готовых блюд поварами и младшими воспитателями.	до 50
2.2.	За организацию режимных процессов (питание, сон, закаливание, режим прогулок, утренняя гимнастика, физкультурные занятия)	до 30
2.3.	За соблюдение санитарно – эпидемиологического режима в ДОУ	до 30
2.4.	Своевременное и качественное выполнение предписаний вышестоящих надзорных органов, заведующего ДОУ, направленных на улучшение качества медицинского обслуживания детей и сотрудников	до 30
2.5.	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности организации, о персональных данных сотрудников и детей и др.)	до 50
	<b>Младшие воспитатели, помощники воспитателей</b>	
<b>1.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	до 30
1.2.	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса	до 50
1.3.	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	до 30
1.4.	Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп	до 30
1.5.	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	до 50
1.6.	Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	до 30
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений	до 30
2.2.	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию	до 30

	группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки	
2.3.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	до 30
2.4.	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений	до 30
2.5.	Активное участие в режимных моментах (одевание воспитанников на прогулку, сопровождение детей - целевые прогулки и экскурсии)	до 30
	<b>Главный бухгалтер, бухгалтер</b>	
<b>1.</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1.1.	Отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета организации на очередной год	до 30
1.2.	Исполнение утверждённого бюджета организации по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	до 50
1.3.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	до 30
1.4.	Отсутствие просроченной задолженности по расчётам за полученные товарно-материальные ценности	до 30
1.5.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	до 30
1.6.	Соблюдение сроков выверки расчётов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	до 30
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
2.1.	Отсутствие жалоб и обращений от работников организации по вопросам оплаты труда	до 30
2.2.	Своевременное составление и предоставление отчётности: -бухгалтерской -налоговой -статистической	до 50
2.3.	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	до 30
2.4.	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	до 30
	<b>Техник-программист, системный администратор, техник, специалист по кадрам, специалист по закупкам, инженер (всех направлений), специалист по охране труда, контрактный управляющий</b>	
<b>1.</b>	<b>Выплаты за высокие показатели результативности</b>	
1.1.	Качественная работа по составлению электронных баз данных (база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр).	до 50
1.2.	Результаты выполнения работы по осуществлению за исполнением работниками образовательной организации изданных приказов и распоряжений директора образовательной организации, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений директора образовательной организации, взятых на контроль	до 30
1.3.	Результаты обеспечения бесперебойной работы сервера, сети и	

	персональных компьютеров, программного обеспечения, мобильных средств связи, принтеров, факсов, АТС	до 50
1.4.	Результаты выполнения работы по поддержке и своевременному обновлению сайта образовательной организации в Интернете	до 30
1.5.	Результаты выполнения работы по формированию дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечению их сохранности, отборе документов, передаваемых на государственное хранение, организации хранения и экспертизе ценности документов	до 30
1.6.	Своевременное оформление заявок на программное обеспечение, оборудование, запасные части, инструмент, материал и покупные комплектующие изделия	до 30
1.7.	Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке	до 50
1.8.	Обеспечение эффективности процесса закупок	
1.9.	Контроль процесса осуществления закупок (исполнение плана закупок)	до 30
1.10.	Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	до 50
	<b>Заместитель заведующего по административно - хозяйственной части</b>	
1.	<b>Выплаты за высокие показатели результативности</b>	
1.1.	Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного контроля	до 30
1.2.	Разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и других нормативных документов	до 30
1.3.	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	до 30
1.4.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 30
1.5.	Качество и своевременность организации ремонтных работ зданий и помещений в зданиях учреждения	до 50
1.6.	Обеспеченность санитарно-гигиенических условий в школе в соответствии с действующими нормативами	до 50
1.7.	Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ ( <b>июнь-август</b> )	до 50
1.8.	Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 50

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

3.1.3. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта учреждения.

3.1.4. Распределение стимулирующей выплаты осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия осуществляет свою



деятельность в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не выплачивается в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;
- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя учреждения;
- появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;
- наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей, обучающихся;
- наличия дисциплинарного взыскания.

3.2. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается согласно пункт 2.18. настоящего Положения.

1) работникам учреждения 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%.

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

1) рекомендуемые 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.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам учреждения 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 (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество;

работникам, на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права ( п.5.5 районного отраслевого соглашения по организациям, в ведении управления образования).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.2 – 3.5 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.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.5 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы). Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 3.2-3.4 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

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

3.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.5 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

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

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критерий, позволяющих оценить результативность и качество его работы и по согласованию с представительным органом

первичной профсоюзной организации.

3.12. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.13. 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).

3.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критерии и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Брюховецкого района. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

3.15. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.16. Изменение размеров повышающих коэффициентов, указанных в пунктах 3.2-3.4. к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.17. Отдельным категориям работников учреждения устанавливаются дополнительные выплаты (доплаты) стимулирующего характера, в пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных муниципальным образовательным организациям отдельным категориям работников гарантированы следующие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-

КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее - Закон № 1911-КЗ):

3.17.1. Дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), младший воспитатель, помощник воспитателя, старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра, дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений) в размере 3000 рублей производятся при соблюдении следующих условий:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Брюховецкого района, по должности или профессии, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ;

выполнение 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 устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

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

Занятие должности, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение 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.

3.17.2. Доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, заведующих (директоров), заместителей заведующих (директоров)), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой в размере 3000 рублей производятся при соблюдении следующих условий:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на

основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ;

выполнение 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 устанавливается пропорционально выполняемому объёму 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 должностей (профессий), указанных в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ, 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.

#### **IV. Премияльные выплаты:**

4.1. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал или год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации и должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

4.1.1. За выполнение особо важных и срочных работ-

премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.2. При премировании учитывается:

качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных

заданий и поручений руководителя учреждения;

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

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

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью;

интенсивный ненормированный труд;

привлечение внебюджетных средств на оказание дополнительных мер социальной поддержки населению и развитие материально-технической базы учреждения;

взаимодействие с другими социальными учреждениями;

достижения в инновационной деятельности.

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, так и в абсолютном размере.

4.1.3. Депремирование, снижение размера премии.

Работники лишаются премии или размер премии снижается в следующих случаях:

невыполнение плановых показателей финансово-хозяйственной деятельности;

неэффективное использование бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания;

невыполнение работником своих должностных обязанностей, оговоренных в трудовом договоре;

неисполнение приказов и поручений руководителя учреждения;

нарушение трудовой дисциплины;

несвоевременная сдача отчетности или искажение предоставляемых показателей;

наличие нарушений при проведении проверок финансовой деятельности учреждения.

Премия не выплачивается или размер премии снижается за тот расчетный период, в котором было произведено нарушение.

4.1.4. К отраслевому профессиональному празднику:

премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в

абсолютном размере.

4.2. 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 учреждениями в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.3. Премия не образует новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.4. Премии, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.5. Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.6. Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 3 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

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

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края;

- награждении медалью «За вклад в развитии Брюховецкого района»;

- награждении медалью «Почетный гражданин Брюховецкого района».

3. Остальные условия вышеуказанного коллективного договора, не затронутые настоящим Соглашением, остаются неизменными.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2024 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2023-2026 год.

5. Настоящее Соглашение составлено в трех экземплярах, идентичных по содержанию, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один экземпляр для уведомительной регистрации в государственном казенном учреждении Краснодарского края «Центр занятости населения Брюховецкого района».

ПРИЛОЖЕНИЕ №1  
к Порядку  
о компенсационных,  
стимулирующих  
и иных выплатах  
работникам учреждения

**Положение  
о комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий,  
материальной помощи в муниципальном бюджетном дошкольном  
образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 25  
«Пчёлка» ст. Брюховецкой муниципального образования  
Брюховецкий район  
(МБДОУ ДСКВ № 25 «Пчелка»)**

**1. Общие положения**

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года N 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с изменениями на 19 января 2019 года, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 16 апреля 2022 года, Трудовым кодексом Российской Федерации (в редакции от 1 марта 2022 года), Приказом Минобрауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в редакции от 13 мая 2019 года, Уставом дошкольного образовательного учреждения, Коллективным договором.

1.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи работникам (далее – Комиссия) является общественным органом.

1.3. Комиссия создается в количестве 5-7 человек из представителей администрации дошкольного образовательного учреждения (заведующего и первого заместителя), председателя профсоюзного комитета, наиболее компетентных, опытных членов педагогического коллектива (от 1-ой и 2-3 ступеней обучения) и технических работников детского сада.

1.4. Состав комиссии, избранной Общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности следующими документами:

- Положением о распределении стимулирующих выплат, надбавок в дошкольном образовательном учреждении.
- [Положением о премировании и материальной помощи в ДОУ.](#)



## **2. Основные задачи Комиссии**

Комиссия в соответствии с предоставленными ей полномочиями Общим собранием работников дошкольного образовательного учреждения имеет право решать следующие задачи:

2.1. Изучать аналитический материал о качестве работы, выполняемой работниками детского сада.

2.2. Устанавливать факты работы по отклонениям от нормальных условий труда (согласно ТК РФ).

2.3. Лишать работников частично и (или) полностью стимулирующих, компенсационных выплат, премий за несвоевременное, некачественное выполнение и невыполнение должностных обязанностей, приказов, нарушение правил внутреннего трудового распорядка согласно [Положению о премировании и материальной помощи в ДОУ](#).

2.4. Изучать и утверждать размеры премий, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы.

2.5. Премировать, определять размеры материальной помощи (по заявлению работника детского сада).

## **3. Порядок принятия решения по стимулирующим выплатам, надбавкам, премиям**

3.1. Для получения выплат предоставляется Комиссии информация о высоких достижениях работников ДОУ или иных показателях для назначения премий или иных выплат.

3.2. Заседания Комиссии проводятся по необходимости. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией дошкольного образовательного учреждения совместно с Комиссией, оформляются протоколом заседания.

3.3. Принимается решение об определении размера ежемесячной стимулирующей выплаты, премий, материальной помощи открытым голосованием большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

3.4. На основании решения заседания Комиссия готовится проект приказа заведующему ДОУ, об установлении выплат работникам.

3.5. Окончательное решение о размерах выплат за работу, о размерах премирования и материальной помощи принимает заведующий дошкольным образовательным учреждением и оформляет приказ.

3.6. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя заведующего детским садом. Заявление рассматривается на Комиссии. Материальная помощь выплачивается, как в размере оклада, так и в виде фиксированной суммы по приказу заведующего ДОУ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в дни выплаты заработной платы согласно локальным нормативным актам дошкольного образовательного учреждения.

3.8. При отсутствии или недостаточности финансовых средств заведующий дошкольным образовательным учреждением вправе приостановить осуществление выплат работникам, уменьшить или отменить их выплату.

## **4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее [Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат](#) является локальным актом ДОУ, принимается на Общем собрании работников дошкольного образовательного учреждения и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.4.1. настоящего Положения.

4.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.