

Руководитель (должность)

Синицына Л.В.
Ф.И.О.)



23 июня 2020 г.

Председатель профсоюзного
комитета

Храмова Л.С.
Ф.И.О.)



2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 48 муниципального образования Темрюкский район

на 2020- 2023год

Государственное Казенное Учреждение Краснодарского края
« Центр занятости населения Темрюкского района »

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 29.06.2020 № 40-09

В.С. Сидорова
Инициалы, должность, подпись, Ф.И.О.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Принят на общем собрании работников
Протокол от 23.06.2020г. № 9

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 48 муниципального образования Темрюкский района далее (МБДОУ ДС КВ № 48)

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве в Краснодарском крае», отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются: заведующий МБДОУ ДС КВ. № 48 работодатель в лице его представителя Сеницыной Людмилой Васильевной (далее – работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Храмцовой Любови Степановны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности

переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 23 июня 2020 года (ст. 43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные

персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда; и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организацией показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК



Л.С. Храмова Л.С. Храмова

23 июня 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель



Л.В. Синицына Л.В. Синицына

23 июня

2020г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида №48
муниципального образования Темрюкский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБДОУ ДС КВ №48 муниципального образования Темрюкский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ ДС КВ №48 МО Темрюкский район с учетом мнения представительного органа работников:

1.3 Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов;
- порядок, условия установления и размеры выплат, доплат и надбавок компенсирующего и стимулирующего характера, а также их соотношение между отдельными категориями работников.

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсирующего характера;

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер должностного оклада, компенсирующие и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ №48 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной системе учреждения на соответствующий финансовый год.

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих

2.1. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по должностным окладам. Должностные оклады устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании.

2.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставка заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ ДС КВ №48:

- профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младший воспитатель) – согласно штатному расписанию;

- профессиональная: квалификационная группа должностей педагогических работников – согласно штатному расписанию;

2.3. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному должностному окладу, установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры должностных окладов и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в таблице:

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по профессиональным квалификационным группам
и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам
должностных окладов, работников МБДОУ ДС КВ №48
муниципального образования Темрюкский район**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
2.3.1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:	0,00
	младший воспитатель	
	Минимальный размер должностного оклада – согласно штатному расписанию	
2.3.2.	Должности педагогических работников	
2.3.2.1.	1 – квалификационный уровень:	0,00
	музыкальный руководитель	
	Минимальный размер должностного оклада – согласно штатному расписанию	
2.3.2.2.	3 – квалификационный уровень:	0,09
	Воспитатель	
	Минимальный размер должностного оклада – согласно штатному расписанию	
2.3.2.3.	4 – квалификационный уровень:	0,10
	старший воспитатель;	
	Минимальный размер должностного оклада – согласно штатному расписанию	
	учитель-логопед	
	Минимальный размер должностного оклада – согласно штатному расписанию	

2.4. Оплата труда медицинских работников, относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда соответствующих ведомств. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений здравоохранения, в которых они работают.

2.5. Установление окладов работникам МБДОУ ДС КВ №48, должности которых не включены в пункт 2.2., производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район, утвержденными муниципальными правовыми актами муниципального образования Темрюкский район.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в

зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.7. Отдельным категориям работников устанавливаются постоянные дополнительные выплаты и выплаты компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда:

2.7.1. Дополнительная выплата, повышающая уровень социальной защищенности педагогических работников (**заведующий ДОУ, старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель**), в размере 3000 (трех тысяч) рублей за ставку заработной платы (*Постановление Главы администрации Краснодарского края от 10.12.2007г. №1138 «Об установлении доплат педагогическим работникам» с изменениями от 25.07.2011г.*);

2.7.2. Дополнительная выплата отдельным категориям работников, направленная на сохранение кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений (**старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, младший воспитатель, повар, машинист по стирке и ремонту белья, уборщик служебных помещений, дворник, сторож**), в размере 3000 (трех тысяч) рублей за ставку заработной платы (*Постановление Главы муниципального образования Темрюкский район от 01.03.2012г. №328 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район»*).

2.8. Дополнительные выплаты производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится дополнительная выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

2.9. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных пунктом 2.7., и не может быть уменьшен в связи с их введением.

2.10. Дополнительные выплаты, указанные в пункте 2.7., являются составной частью заработной платы работников и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3. Настоящим Положением предусмотрены следующие дополнительные выплаты за специфику работы:

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
к должностному окладу педагогическим и другим работникам
МБДОУ ДС КВ №48 муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Критерии выплаты	Размер выплаты (в % от оклада)
3.1.	Педагогическим работникам за воспитательно-образовательную работу с детьми, имеющими на основании медицинского заключения ограниченные возможности здоровья: 1. Учителю-логопеду 2. Воспитателю 3. Музыкальному руководителю 4. Старшему воспитателю 5. Заведующему	20% 15% 15% 15% 15%
3.2.	Младшему воспитателю за воспитательно-образовательную работу с детьми, имеющими на основании медицинского заключения ограниченные возможности здоровья	15%

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

4.1. Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ №48, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливается работодателем на основании данных аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда (до 12%) (ст.147 ТК РФ).

4.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. *Выплата за работу с вредными условиями труда* устанавливается в соответствии со ст.147 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам

специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.2.2. **Выплата за совмещение должностей** устанавливается работнику при совмещении им должностей.

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

4.2.3. **Выплата за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

4.2.4. **Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.5. **Выплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время; ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты – 35% части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.2.6. **Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет:

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

- в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или

нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.2.7. *Выплата за сверхурочную работу* составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере от оклада, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от оклада (ст.152 ТК РФ).

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА СОГЛАСНО
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА**

работникам МБДОУ ДС КВ №48

муниципального образования Темрюкский район

№ п/п	Критерии повышения	Размер выплаты в % от оклада	Основание для установления выплаты
4.2.1.	Дополнительная выплата за работу с вредными условиями труда:		
	- педагогическим работникам (повышенный уровень шума)	4%	СОУТ
	- младшим воспитателям (повышенный уровень шума)	4%	СОУТ
	- поварам (за работу у горячих плит, электро -жарочных шкафов)	4%	СОУТ
	- машинисту по стирке и ремонту белья (за неблагоприятный микроклимат)	4%	СОУТ
	-дворнику	10%	СОУТ
4.2.2.	Выплата за работу в ночное время	35% (за каждый час работы в ночное время)	СОУТ

4.3. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

4.4. На период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, за ними сохраняется средний месячный заработок (ст.187 ТК РФ).

4.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), отработанному времени.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Л.С.Храмцова

23 июня 2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Руководитель

Л.В.Синицына

« 23 » июня 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

в порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада комбинированного вида
№48
муниципального образования Темрюкский район

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №48 (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида №48 (далее по тексту МБДОУ ДС КВ №48), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом ДОУ, согласовывается с профсоюзной организацией ДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат стимулирующего характера в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть в размере 25%.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ ДС КВ №48

в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. В Положении об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ ДС КВ №48 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

2.3. Работникам МБДОУ ДС КВ №48 устанавливаются дополнительные выплаты стимулирующего характера за постоянное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, определенный трудовым договором и должностной инструкцией. Данный вид дополнительных выплат устанавливается приказом заведующего ДОУ сроком до одного года (или до момента прекращения исполнения

работником указанных выше обязанностей). Размер выплаты определяется с учетом объема выполняемых работ.

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

работникам МБДОУ ДС КВ №48

муниципального образования Темрюкский район

за постоянное выполнение работ,

не входящих в круг должностных обязанностей

№ п/п	Вид дополнительной выплаты	Размер выплаты, руб.
2.3.1.	Выплата за работу председателя профсоюзного комитета	2 000
2.3.2.	Выплата за работу ответственного по охране труда	2 000
2.3.3.	Выплата за работу ответственного по обеспечению пожарной безопасности	2 000
2.3.4.	Выплата за работу ответственного за контроль расходования и оплаты коммунальных услуг	500
2.3.5.	Выплата за работу ответственного за защиту персональных данных	500
2.3.6.	Выплата за работу ответственного за антикоррупционные мероприятия	500
2.3.7.	Выплата за работу ответственного за ведение кадрового делопроизводства (личные дела сотрудников, личные карточки Т-2, трудовые договора и т.д.)	2 000
2.3.8.	Выплата за работу ответственного за контроль санитарного состояния ДОУ	1 000
2.3.9.	Выплата за работу ответственного за ведение документации по организации питания	2 000
2.3.10.	Выплата за работу ответственного за учет военнообязанных	500
2.3.11.	Выплата за работу ответственного за составление ежедневного меню-требования	1 000
2.3.12.	Выплата за работу ответственного за оформление и обслуживание сайта ДОУ	1 500
2.3.13.	Выплата за работу ответственного за формирование пакета документов по государственным закупкам	2 000
2.3.14.	Выплата за работу ответственного за организацию и проведение мероприятий, направленных на обучение воспитанников ДОУ правилам дорожного движения и безопасного поведения	500
2.3.15.	Выплата за работу ответственного за организацию аттестации педагогических работников	2 000
2.3.16.	Выплата за работу ответственного за формирование и	2 000

	ведение личных дел воспитанников ДОУ	
2.3.17.	Выплата ответственному за работу в электронных информационных системах "Е-услуги" и "Сетевой город: образование"	2 000
2.3.18.	Выплата за работу ответственного за делопроизводство	1 000
2.3.19.	Выплата за работу ответственного за ведение архивной документации	500
2.3.20.	Выплата за работу ответственного по ГО и ЧС	500
2.3.21.	Выплата за работу ответственного за озеленение территории ДОУ	2 000

2.4. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ ДС КВ №48 Положением об оплате труда и стимулировании труда работников ДОУ предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера:

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
работникам МБДОУ ДС КВ №48
муниципального образования Темрюкский район**

№ п/п	Вид стимулирующей выплаты	Основания для назначения выплаты	Размер выплаты (в % от оклада)
<i>Старший воспитатель</i>			
2.4.1.	Выплата за интенсивность труда	Разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм создания краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений в науке, передовых методов труда, высокие достижения в работе	от 50% до 100%
		Своевременная и качественная подготовка к лицензированию и обеспечение нормативно-правовой базы работы	
		Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году	

		<p>Работа в консультационном пункте с родителями ((законными представителями) и лицами, их заменяющими, детей не посещающих ДОУ</p>	
		<p>Разработка и внедрение в практику нетрадиционного оборудования, пособий.</p>	
		<p>Участие в подворовом обходе, оформление соответствующей документации</p>	
		<p>Активное участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий в ДОУ (создание декораций, костюмов, атрибутов)</p>	
2.4.2.	Выплата за высокие результаты работы	<p>Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p>	от 30% до 100%
		<p>Сохранность и пополнение книжного фонда, методического материала</p>	
		<p>Своевременная подготовка и сдача отчетной документации</p>	
		<p>Публикация результатов научно-практической деятельности в средствах массовой информации</p>	
		<p>Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, вебинарах, методических объединениях, педагогических конференциях</p>	
		<p>Результативность работы по подготовке педагогов ДОУ и воспитанников ДОУ для участия в конкурсах</p>	
		<p>Организация работы по разработке и внедрению инновационных образовательных проектов</p>	

2.4.3.	Выплата за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания	Организация эффективных форм работы с семьями воспитанников (отзывы родителей, благодарственные письма о проведенных мероприятиях)	от 20% до 50%
		Оформление информационных стендов и уголков для родителей (содержательность, эстетичность, соответствие установленным требованиям к печатному материалу, своевременная смена материала), подготовка фото- и видеопрезентаций	
		Высокие показатели результативности усвоения основной образовательной программы МБДОУ ДС КВ №48 воспитанниками ДОУ	
		Высокие показатели активности работы педагогов	
2.4.4.	Выплата за качество выполняемых работ	Наличие квалификационной категории: - первая квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	от 10% до 25%
Министерская грамота РФ, Почётное звание РФ «Заслуженный учитель», «Народный учитель РФ», «Почетный учитель Тамани»			

*Педагогические работники: воспитатель, учитель-логопед,
музыкальный руководитель*

2.4.5.	Выплата за интенсивность труда	Высокая посещаемость, снижение частоты необоснованных пропусков и снижение заболеваемости (младшие группы свыше 70%, старшие группы свыше 80%)	от 20% до 100%
		Отсутствие задолженности по родительской оплате	
		Разработка и внедрение в практику нетрадиционного оборудования, пособий	
		Участие в подворовом обходе, оформление соответствующей документации	
		Активное участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий в ДОУ (создание декораций, костюмов, атрибутов)	
		Работа в консультационном пункте с родителями (законными представителями) и лицами, их заменяющими, детей не посещающих ДОУ	
		За работу с особыми категориями детей (дети инвалиды, дети с ЗПР и др.)	
		Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости)	
2.4.6.	Выплата за высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	от 30% до 100%