

**ИЗМЕНЕНИЯ  
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального казённого дошкольного образовательного  
учреждения детский сад общеразвивающего вида № 18  
станции Павловской  
на 2023-2026 годы

От работодателя:  
Заведующий  
МКДОУ детский сад № 18



И.В. Зайцева  
«15» августа 2024 г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКДОУ детский сад № 18  
Кокоза Н.В.  
«15» августа 2024 г.



Одобен на собрании трудового коллектива  
Протокол № 3 от «14» августа 2024 г.

ст. Павловская  
2024 г.

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения Павловского района»  
Уполномоченный представитель администрации  
Дата 15.08.2024 № 11 от 14.12.23

В соответствии Постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.08.2024 года № 1437 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район», необходимо внести изменения в Коллективный договор на 2023 – 2026гг. и изложить в новой редакции:

1. «Положение об оплате труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 18 станицы Павловской» (Приложение № 4);

2. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 18 станицы Павловской (Приложение № 13).

#### **Приложение № 4**

к Коллективному договору

МКДОУ детский сад №18 на 2023-2026 г.г.

СОГЛАСОВАНО Председатель ПК МКДОУ детский сад № 18 _____ Н.В. Кокоза «15» августа 2024 г.	УТВЕРЖДЕНО Заведующий МКДОУ детский сад № 18 _____ И.В. Зайцева «15» августа 2024 г.
---	--

### **ПОЛОЖЕНИЕ**

#### **об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 18 станции Павловской**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 18 станицы Павловской (далее - Положение) разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденного постановлением главы администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012г. № 742 (в редакции постановления администрации муниципального образования Павловский район от 25.09. 2023 г. № 1887, с изменениями от 05.08.2024 года № 1437), в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального казённого образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 18 станицы Павловской (далее – учре-

ждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения за счет средств муниципального образования Павловский район.

1.3. Положение включает:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

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

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

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

1.7. Заработная плата каждого работника 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. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда

оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

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

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда не уменьшается.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств из бюджета муниципального образования Павловский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

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

2.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя 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. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основании ПКГ утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 31, Приказом № 248н, отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым преду-

смотрено присвоение, 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

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

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

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

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

- Отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	8703 рубля
---	------------

2.4.3. По занимаемым должностям работников учреждения на основании ПКГ, утвержденных Приказом № 216н и приказом № 761н:

Отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

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

- Отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)	12522 рублей
3 квалификационный уровень (воспитатель)	13649 рублей
4 квалификационный уровень (старший воспитатель)	13775 рублей

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

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

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

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

Специалист, специалист по закупкам	8875 рублей
------------------------------------	-------------

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

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

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (с изменениями) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам:

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

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

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

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

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

услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения (организации) вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки- вне зависимости от ведомственной принадлежности и формы собственности	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

2.10. Порядок зачета педагогическим работникам учреждения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

2.10.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

2.10.2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2.10.1. настоящего Порядка.

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

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

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

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

2.10.5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и

Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам,

занятым на работах с вредными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

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

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

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

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

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

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

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и

иною) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

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

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

3.5. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

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

3.6. Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Выплаты за специфику работы работникам учреждения:

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах - педагогическим работникам МОО и МУО, а также работникам МОО и МУО, относящимся к категории административно-хозяйственного и (или) учебно-вспомогательного персонала, работа которых непосредственно связана с указанными обучающимися.	2000 рублей
2	За работу в учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов – работникам и специалистам, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, психолого-педагогических (психолого-медико-психологических) консилиумах	до 20 процентов
3	Педагогическим работникам за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов
4	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 30 процентов

3.8. В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний.

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

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

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

3.12. Отдельным категориям работников администрацией муниципального образования Павловский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

3.13. Размеры компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения при тарификации, сроком не более чем на один учебный год (по 31 августа включительно).

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

## **стимулирующего характера**

4.1. Работникам, в том числе руководителю учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

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

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 300%.

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

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МКДОУ детский сад № 18 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующих сфере работы МОО и МУО, в том числе для отдельных категорий работников МОО и МУО, с учетом пунктов 2.9. и 2.10. настоящего Положения.

Минимальные размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

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

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

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

1) минимальные размеры повышающего коэффициента (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) педагогическим работникам:

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

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории "педагог-наставник",

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

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

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

Минимальные размеры повышающего коэффициента работникам за ученую степень, почетное звание:

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

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

0,10- за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный" с даты принятия решения о награждении, присвоении.

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника.

4.1.5. 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.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

4.1.6. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

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

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

4.1.8.2. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам вне зависимости от занимаемой должности:

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

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.3. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 "Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера" настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются

при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом разработанных учреждением критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, администрацией муниципального образования Павловский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются по согласованию с представительным органом работников.

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

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

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

4.8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения,

4.9. Отдельным категориям работников администрацией муниципального образования Павловский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4.10. Размеры стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения при тарификации, сроком не более чем на один учебный год (по 31 августа включительно).

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя учреждения.

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

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

Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений:

№ п/п	Группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений, кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
II. Руководители муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования Павловский район		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей	26000
2	МОО II группы по оплате труда руководителей	1,090
3	МОО III группы по оплате труда руководителей	1,227
4	МОО IV группы по оплате труда руководителей	1,269
5	МОО V группы по оплате труда руководителей	1,462

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

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

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

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

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

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

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

Управлением образованием.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя учреждения, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

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

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

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

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

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

5.6. Руководитель учреждения, наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении. Оплата труда руководителя учреждения за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения. Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образованием, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

5.7. Руководителю учреждения по решению Управления образованием

могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными Управлением образованием.

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

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения приказом Управления образованием на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

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

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

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

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

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

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

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

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соот-

ветствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, трудоустроенным на штатные должности.

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

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений Управление образованием вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций по определению:

штатной численности работников ( типовые штаты);  
по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников учреждения.

7. Приказом Управления образованием утверждаются:

перечни основного персонала учреждения, перечни должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, перечни должностей, относимых к учебно-вспомогательному персоналу, перечни должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу;

перечень МОО, руководителям учреждений, которых может быть увеличен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения;

предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения.

### Приложение № 13

к Коллективному договору

МКДОУ детский сад №18 на 2023-2026 г.г.

СОГЛАСОВАНО Председатель ПК МКДОУ детский сад № 18 _____ Н.В. Кокоза «15» августа 2024 г.	УТВЕРЖДЕНО Заведующий МКДОУ детский сад № 18 _____ И.В. Зайцева «15» августа 2024 г.
---	--

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 18 станции Павловской

#### 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 18 станции Павловской (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Павловский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Павловский район от 05.05.2012 года № 742 (в редакции постановления администрации муниципального образования Павловский район от 25.09.2023 г. № 1887).

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 18 станции Павловской (далее - МКДОУ детский сад № 18), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзной организацией МКДОУ детский сад № 18, принимается общим собранием МКДОУ детский сад № 18, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

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

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

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

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ детский сад № 18 в повышении 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.

1.7. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от показателей эффективности работы и критериев оценки труда работника. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда учреждения.

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

## **2. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

2.1. Работникам МКДОУ детский сад № 18 (в том числе руководителю учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

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

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

- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более чем на один календарный год (на месяц, квартал, полугодие, год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МКДОУ детский сад № 18.

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МКДОУ детский сад № 18 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования.

2.2. Распределение единовременных выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам работы каждого месяца.

2.3. Стимулирование работников осуществляется по результатам выполнения критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

2.4. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МКДОУ детский сад №18.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. В состав Комиссии включаются:

заведующий МКДОУ;

старший воспитатель;

председатель первичной профсоюзной организации;

старшая медицинская сестра;

член коллектива, включённый в состав Комиссии путём выборов.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании представления руководителей структурных подразделений, аналитической информации о показателях деятельности работников.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

2.7. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя длительные (постоянные на определенный период) выплаты и единовременные поощрительные выплаты.

2.8. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава комиссии. Принятое решение оформляется протоколом.

2.9. На основании протокола комиссии в течение 3-х дней издается приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

2.10. Администрация МКДОУ детский сад № 18 обеспечивает гласность в вопросах подходов и критерий стимулирующих выплат для всех работников учреждения.

2.11. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом устанавливаются приказом управлением

образованием с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы дошкольного образования.

### **3.Условия и критерии установления длительных стимулирующих выплат работникам МКДОУ детский сад № 18.**

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКДОУ детский сад № 18 с учетом разработанных критериев и целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество их работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, администрацией муниципального образования Павловский район. Размеры стимулирующего характера сроком не более чем на один учебный год (по 31 августа включительно).

3.1. Длительные стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном значении за выполнение работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей:

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>сумма в рублях</i>
3.1.1.	За работу с официальным сайтом учреждения	3000,00
3.1.2.	За работу в АИС «Сетевой город. Образование», «Е-услуги»	3000,00
3.1.3.	За работу в АИС «Навигатор»	1000,00
3.1.4.	За работу на сайтах Меркурий, Честный Знак, РИССЗ	5000,00
3.1.5.	За работу на сайтах СФР, ФСС, ГКУ КК «Центра занятости населения Павловского района», Диадок, Работа России	3000,00
3.1.6.	За исполнение обязанностей ответственного по охране труда и ведение документации по ОТ, СОУТ и ТБ	3000,00
3.1.7.	За исполнение обязанностей и ведение документации ответственного по пожарной безопасности, ГО и ЧС	2000,00
3.1.8.	За работу по повышению правовых и социально-экономических знаний	1000,00
3.1.9.	За результативную работу уполномоченного по охране труда	1000,00
3.1.10.	За наставничество (качественная работа с молодыми специалистами)	1000,00
3.1.11.	Молодым специалистам (при стаже педагогической работы до 3-х лет)	1000,00

3.1.12.	За руководство районными методическими объединениями для педагогических работников ДОУ	1000,00
3.1.13.	За ведение дополнительных образовательных услуг (организация работы кружков)	1000,00
3.1.14.	За организацию работы по аттестации педагогических работников, ведение документации	2000,00

3.2. Работникам МКДОУ детский сад № 18 выплачиваются длительные стимулирующие выплаты и повышающие коэффициенты :

3.2.1. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МКДОУ детский сад № 18 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иным сферам, соответствующих сфере работы МОО и МУО, в том числе для отдельных категорий работников МОО и МУО, с учетом пунктов 2.9. и 2.10. настоящего Положения.

Минимальные размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

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%.

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

2) минимальные размеры повышающего коэффициента (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) педагогическим работникам:

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

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

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

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

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

Минимальные размеры повышающего коэффициента работникам за

ученую степень, почетное звание:

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

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

0,10- за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный" с даты принятия решения о награждении, присвоении.

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника МКДОУ детский сад № 18.

3.2.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МКДОУ детский сад №18.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

#### **4. Критерии результативности образовательной деятельности педагогических работников МКДОУ детский сад № 18**

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Сумма в рублях</i>
4.1.	Участие педагогов в районных методических объединениях, семинарах, мастер-классах, конференциях, фестивалях детского творчества	2000,00
4.2.	Повышение профессионализма посредством участия в онлайн-форумах и вебинарах (наличие сертификатов и электронных дипломов)	500,00 за каждое участие
4.3.	Активное участие педагогов в работе педагогического совета, ППК, консультационного центра, творческих групп ДОУ	1000,00
4.4.	Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»	
4.4.1	Муниципальном: участник призёр победитель	5000,00 7000,00 10000,00

4.4.2.	Краевом: участник победитель	10000,00 15000,00
4.5.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: победитель призёр участник	2000,00 1500,00 1000,00
4.6.	Участие в инновационных проектах (МИП)	1000,00- 3000,00
4.7.	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа.	2000,00 - 4000,00
4.8.	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ с целью распространения педагогического опыта работы: участие в проведении открытых мероприятий, тематических недель, дней открытых дверей, акциях	1000,00- 3000,00
4.9.	Наличие публикаций, авторских разработок на сайте ДОУ и в профессиональных образовательных изданиях (за каждую публикацию): на уровне ДОУ на уровне муниципалитета на краевом уровне на федеральном уровне	500,00 1000,00 1500,00 2000,00
4.10.	Повышение образовательного потенциала предметно пространственной среды посредством использования игровых пособий, изготовленных педагогами	1000,00 - 5000,00
4.11.	Сложность и напряженность образовательного процесса в период адаптации детей в группе раннего возраста	2000,00
4.12.	Применение инновационных технологий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей, снижение показателей заболеваемости	2000,00
4.13.	Выполнение фактической посещаемости: Группа раннего возраста: от 70% от 80% Группы дошкольного возраста: от 75% от 80%	1000,00 1500,00 1000,00 1500,00
4.14.	За использование дистанционных технологий в работе с родителями и воспитанниками	1000,00
4.15.	Участие детей и родителей (законных представите-	500,00 -

	лей) в проектной исследовательской деятельности, конкурсах, выставках, фестивалях, акциях	2000,00
4.16.	Участие родителей (законных представителей) воспитанников в праздниках, досугах, развлечениях	1000,00- 2000,00
4.17.	За работу с семьями, находящимися в социально – опасном положении	1000,00
4.18.	Работа по подготовке к новому учебному году.	500,00- 5000,00
4.19.	Подготовка к летнему оздоровительному периоду.	500,00- 5000,00
4.20.	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей	500,00- 15000,00

### **5.Критерии результативности деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МКДОУ детский сад № 18**

№ п/п	Критерии	Сумма
5.1.	Изготовление пособий, атрибутов, костюмов для воспитательно-образовательного процесса (за каждое пособие, костюм)	500,00 – 2000,00
5.2.	Участие в оформлении помещений к детским праздникам, развлечениям, тематическим выставкам	500,00 - 2000,00
5.3.	Активное участие в мероприятиях для детей (праздниках, утренниках, развлечениях)	500,00 - 1000,00
5.4.	Участие в подготовке к новому учебному году.	500,00 - 3000,00
5.5.	Участие в подготовке к летнему оздоровительному периоду	500,00 - 3000,00
5.6.	За работу, не входящую в круг должностных обязанностей: активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	500,00- 10000,00
5.7	За подготовку отчетов и документов для Пенсионного фонда для назначения пенсий работникам ДОУ	5000,00
5.8	Подготовка документов педагогических работников и пенсионеров по выплате мер социальной поддержки	2000,00

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 337396642673316130395918289135989875618693781174

Владелец Зайцева Ирина Васильевна

Действителен с 23.01.2024 по 22.01.2025