

26.03.2024 № 14/942

## РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

## МАДОУ детский сад «Василёк»

Регистрационный номер изменений коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности		
08600006/2454		02400013/2454	Оренбургская область	Тоцкий район	дошкольное образование	Учреждение	Муниципальное		
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора			
16.01.2024		16.01.2024		15.01.2027		3 года			
Стороны коллективного договора, представители									
От работников			Т.В. Агаркова		От работодателей			Е.В. Акимова	
РАЗДЕЛЫ									
Рабочее время		Раздел 7 коллективного договора							
Оплата труда		Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)		Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам		
		Не ниже установленного федеральным законом, соглашением о МРОТ в Оренбургской области					Положение об оплате труда		
Отпуска		Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска							
		На работах с вредными или опасными условиями труда	На работах с ненормированным рабочим днем		В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие				
					п. 7.7 Раздел 7				
Занятость		Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников		Доплаты к выходному пособию		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников			
						Раздел 5			
Охрана труда		Раздел 8 коллективного договора							
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации		Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий				
						п. 12.10 Раздел 12			
		Физкультурно- оздоровительные мероприятия							



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 409fc23782435af3031f1e4e4b64494e  
Владелец: Мамедова Оксана Анатольевна  
Действителен с 09.06.2023 до 01.09.2024

Заместитель труда и занятости  
населения Оренбургской области

О.А. Мамедова

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ (ИЗМЕНЕНИЕ) № 1

к Коллективному договору МАДОУ детский сад «Василек» от 16.01.2024  
года № 02400013/2454

Заключено «30» января 2024 года

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Василек» с. Тоцкое Оренбургской области в лице заведующей Акимовой Елены Викторовны, представителя от работодателя, с одной стороны и Агаркова Татьяна Васильевна, представителя от работников, с другой стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение (изменение) к Коллективному договору МАДОУ детский сад «Василек» от 16.01.2024 года № 02400013/2454 - Положение об оплате труда работников МАДОУ детский сад «Василек» в новой редакции.

Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 01.01.2024 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора от 16.01.2024 года № 02400013/2454. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, которые хранятся у обеих сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

Подписи сторон:

Представитель работодателя:

 /Е.В. Акимова

«30» января 2024 г.



Представитель работников:

 /Т.В. Агаркова

«30» января 2024 г.

Приложение №2 к Коллективному договору  
МАДОУ д/с «Василек» на 2024-2027 годы

**ПРИНЯТО**  
На Общем собрании работников  
МАДОУ д/с «Василек»  
Протокол от 30.01.2024 г. №3

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Заведующая МАДОУ д/с «Василек»  
/Е.В. Акимова  
Приказ № 11-од от 30.01.2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель ППО  
МАДОУ д/с «Василек»  
Т.В. Агаркова



**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад  
«Василёк»  
с. Тоцкое Тоцкого района  
(в новой редакции)**

2024 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) определяет систему и порядок оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Василек».

1.2. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Василек» (далее МАДОУ д/с «Василек»), подведомственного районному отделу образования администрации Тоцкого района Оренбургской области, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16.11.2009 № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», Постановлением главы Тоцкого района Оренбургской области от 11.12.2008 № 1103-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Тоцкого района Оренбургской области и районных муниципальных учреждений Тоцкого района Оренбургской области», решением Совета депутатов муниципального образования Тоцкий район Оренбургской области от 08 апреля 2016 года № 62 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Тоцкого района», приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта

«Специалист в сфере закупок», постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников муниципальных учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников МАДОУ д/с «Василек», которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также других стимулирующих выплат, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области» и нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области, администрации Тоцкого района Оренбургской области, а также настоящим Положением.

При утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

1.4. Система оплаты труда работников МАДОУ д/с «Василек» устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников МАДОУ д/с «Василек», подведомственному отделу образования администрации Тоцкого района и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.7. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников МАДОУ д/с «Василек» (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50%.

1.8. Месячная заработная плата работников МАДОУ д/с «Василек», состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного законодательством в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.12. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.13. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.14. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.15. Размеры и сроки индексации заработной платы работников МАДОУ д/с «Василек» определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных решением Совета депутатов муниципального образования Тоцкий район Оренбургской области о районном бюджете на очередной финансовый год.

1.16. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ д/с «Василек» за счет всех источников финансирования.

## **II. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников МАДОУ д/с «Василек» формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и

соответствующих лимитов бюджетных обязательств районного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель МАДОУ д/с «Василек».

2.2. Штатное расписание МАДОУ д/с «Василек» утверждается руководителем учреждения в порядке, утверждаемом Учредителем в пределах фонда оплаты труда, и включает в себя все должности данного учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом руководителя МАДОУ д/с «Василек» по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

Учредитель, может устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МАДОУ д/с «Василек» (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

2.3 Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на стимулирующие выплаты, а также на оказание материальной помощи работникам МАДОУ д/с «Василек» в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (представительного органа) работников.

2.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективными договорами и локальными нормативными актами МАДОУ д/с «Василек».

### **III. Структура фонда оплаты труда**

3.1. Фонд оплаты труда работников МАДОУ д/с «Василек» состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств районного бюджета в целях доведения заработной платы работников МАДОУ

д/с «Василек» до уровня МРОТ.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников МАДОУ д/с «Василек» включается оплата труда, исходя из должностных окладов (окладов) (приложение № 2).

3.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников МАДОУ д/с «Василек» включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МАДОУ д/с «Василек» включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5. Объем средств районного бюджета в целях доведения заработной платы работников муниципальных учреждений до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности.

#### **Глава IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения и его заместителей**

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», постановлением главы Тоцкого района Оренбургской области от 11.12.2008 № 1103-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Тоцкого района Оренбургской области и районных муниципальных учреждений Тоцкого района Оренбургской области», решением Совета депутатов муниципального образования Тоцкий район Оренбургской области от 08 апреля 2016 года № 62 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Тоцкого района».

4.2. Оплата труда руководителя муниципального учреждения и его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются Учредителем, осуществляющим функции и полномочия соответствующих учреждений.

4.3. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

4.3.1. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников муниципального учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения и его заместителей.

4.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителей), в размере, не превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждений.

4.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя муниципального учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

4.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя муниципального учреждения и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

4.6. Приказом Учредителя руководителю муниципального учреждения может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- за ученую степень по профилю.

4.6.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- при выслуге от 1 года до 3 лет - 10%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет - 20%;
- при выслуге свыше 5 лет - 30%.

4.6.2. Руководителю муниципального учреждения при условии, что его

деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, методической деятельностью, имеющим наличие почетного звания, ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

«Отличник образования» - 20%;

«Почетный работник образования» - 20%;

«Заслуженный» - 20%.

4.7. Дополнительно приказом Учредителя руководителю муниципального учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

4.7.1. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за сложность и напряженность работы в зависимости от контингента обучающихся на 1 сентября:

№ п/п	Показатели	процент
1.	До 50 учащихся	3%
2.	От 51 до 100 учащихся	8%
3.	От 101 до 200 учащихся	15%
4.	Более 201 учащегося	30%
5.	За филиал, структурное подразделение	15%

4.7.2. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за работу в сельской местности - 5%.

4.7.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается руководителю учреждения, с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимает Учредитель персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 1,0. Применение персонального

повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.8. Приказом руководителя муниципального учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия.

4.8.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам муниципального учреждения, занимающим должности заместителей руководителя, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- при выслуге от 1 года до 3 лет - 10%;
- при выслуге от 3 лет до 5 лет - 20%;
- при выслуге свыше 5 лет - 30%.

4.9. Дополнительно приказом руководителя муниципального учреждения работникам, занимающим должности заместителей руководителя, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

4.9.1. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за сложность и напряженность работы в зависимости от контингента обучающихся на 1 сентября:

№ п/п	Показатели	процент
1.	До 50 учащихся	3%
2.	От 51 до 100 учащихся	8%
3.	От 101 до 200 учащихся	15%
4.	Более 201 учащегося	30%

4.9.2. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу за работу в сельской местности - 5%.

4.9.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается заместителю руководителя учреждения, с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты

работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимает руководитель учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 1,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.10. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу заместителей руководителя принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании локальных актов, устанавливающих критерии оплаты труда исходя из эффективности труда работников и условий эффективного трудового договора. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.11. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.12. На основании приказа Учредителя руководителю муниципального учреждения может выплачиваться единовременная премия и материальная помощь.

4.12.1. Единовременное премирование руководителя муниципального учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным показателям:

- результативность выполнения муниципальной услуги в соответствии с условиями муниципального задания за текущий период (квартал) не менее 100%;

- выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;

- выполнение дополнительных поручений Учредителя;

- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;

- отсутствие замечаний отделов министерства образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам;

- финансовая и имущественная деятельность учреждений (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной

кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате).

Дополнительно руководители могут быть премированы к профессиональному празднику и нерабочим праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, за счет всех источников финансирования.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания у руководителя муниципального учреждения премия может быть снижена или отменена.

4.12.2. Материальная помощь руководителю муниципального учреждения может быть оказана в индивидуальном порядке в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

-заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));

-утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;

-потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа руководителя за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15%.

## **V. Условия и порядок назначения выплат компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ д/с «Василек» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников МАДОУ д/с «Василек» устанавливаются следующие

выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам МАДОУ д/с «Василек» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совмина СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР». Выплаты начисляются в размере 15% на фактический заработок.

5.6. Выплаты работникам МАДОУ д/с «Василек», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.7. Выплаты за сверхурочную работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата труда таким работникам, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

5.9. Выплаты за работу в ночное время в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в

ночное время.

5.10. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Доплата при выполнении работ различной квалификации.

Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.12. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

5.13. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.14. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

## **VI. Условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера (кроме руководителя муниципального учреждения и его заместителей)**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и

локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ д/с «Василек», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) в виде премиальных выплат.

6.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ д/с «Василек» с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МАДОУ д/с «Василек» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципального учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАДОУ д/с «Василек» норм

труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения, трудовым договором.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие и конкретные результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) (стимулирующие) устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда, установленных в муниципальном учреждении.

Конкретный размер выплат премиального характера, направленных на стимулирование труда работников может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

«Доктор наук» - 40%;

«Доцент» - 25%;

«Кандидат наук», «Заслуженный», «Народный», «Почетный» - 20%.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальной организации.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в следующих размерах:

№	Наименование выплат	Значение
1.	ПКГ должностей «Педагогические работники» - в зависимости от стажа педагогической работы и от уровня образования:	
	Высшее профессиональное образование или/ и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж педагогической работы	
	от 0 до 10 лет	5%
	от 10 до 20 лет	10%
	свыше 20 лет	15%
	Среднее профессиональное образование или/ и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж педагогической работы	
	от 0 до 10 лет	3%
	от 10 до 20 лет	7%
	свыше 20 лет	10%
2.	ПКГ должностей «Учебно-вспомогательный персонал», «Руководители структурных подразделений», «Руководители, специалисты и служащие», «Профессии рабочих» - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, и независимости от уровня образования:	
	от 1 года до 5 лет	5%

	свыше 5 лет	10%
3.	ПКГ должностей «Медицинские и фармацевтические работники» - в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности, и независимости от уровня образования:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	свыше 5 лет	10%

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения образования, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.9. Для педагогических работников муниципальных учреждений к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.9.1. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
25 %	15 %

6.9.2. Ежемесячная надбавка за работу в сельской местности устанавливается педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, библиотечным работникам учреждений, не относящихся к работникам образования, служащим третьего уровня и диспетчеру образовательного учреждения в размере – 5%.

6.9.3. Ежемесячная надбавка молодым специалистам первые 3 года после окончания ВУЗов и ССУЗов в размере - 15%

6.10. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам: за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю, за выслугу лет, за квалификационную категорию, за

работу в сельской местности, молодым специалистам производить из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

6.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам учреждения, с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимает руководитель учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 2,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.12. Материальная помощь работнику муниципального учреждения может быть оказана в индивидуальном порядке в размере, не превышающем один должностной оклад, при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается на основании приказа руководителя за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.12. Стимулирующие выплаты работникам муниципальных учреждений не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

**Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей и профессий работников  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Василек»**

1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) <\*>  
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Фиксированные размеры окладов педагогических работников государственного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификацион ный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
1	2	3
1 уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	
	для данных должностей в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях	17162
3 уровень	Воспитатель; педагог- психолог	
	для данных должностей в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях	17510
4 уровень	Учитель-логопед (логопед)	
	для данных должностей в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях	17679

<\*> Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени и (или) нормы часов за ставку заработной платы в неделю (в год), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей  
работников учебно-вспомогательного персонала

Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала государственного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
1	2	3	4
«Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	не установлен	Помощник воспитателя	10584

### 3. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих

Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц
1	2	3	4
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 уровень	Секретарь- машинистка	9300
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2 уровень	Заведующий хозяйством	10584
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 уровень	Специалист по охране труда	11353

### 4. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии

Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1; 46; 51.

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование профессии	Квалификационный разряд	Размер должностного оклада, рублей в месяц
1	2	3	4	5
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 уровень	Дворник (1 разряд); кастелянша (1-2 разряд); кладовщик (1-3 разряд); повар (2-6 разряд); кухонный рабочий (2 разряд); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2-4 разряд); сторож (вахтер) (1-2 разряд); машинист по стирке и ремонту спецодежды (2 разряд); уборщик служебных помещений (1 разряд)	1 разряд	8700
			2 разряд	8900
			3 разряд	9100
			4 разряд	9300
			5 разряд	9500
			6 разряд	9700

#### 5. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников.

Фиксированные размеры окладов медицинских работников, не относящихся к работникам образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей в месяц
1	2	3	4
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»	2 уровень	Медицинская сестра диетическая	11546





