

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**к коллективному договору МБДОУ № 27 от 28.04.2011 г.**

г. Снежинск

"29" ноября 2017 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 27» (далее – МБДОУ №27), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего Годенковой Марины Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и коллектив работников МБДОУ №27, представляемый профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МБДОУ № 27 в лице председателя профкома Сергеевой Ирины Маратовны, действующей на основании Протокола профсоюзного собрания от 29.11.2017г., именуемой далее «Представитель работников», с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации Снежинского городского округа от 27.11.2017 № 1486 «Об утверждении Положения «О размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования», Примерным Положением «Об оплате труда работников, подведомственных Управлению образования администрации города Снежинска учреждений», утвержденным приказом Управления образования от 27.11.2017г. №43, с учетом мнения трудового коллектива (протокол от 29.11.2017г.) и мнения профкома (протокол от 29.11.2017г.),

внести в Приложение № 3 к Коллективному договору МБДОУ №27, заключенному «28» апреля 2011 года, - в Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида №27 (МБДОУ №27)», - следующие изменения:

Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида №27 (МБДОУ №27)» изложить в новой редакции:

«ПРИЛОЖЕНИЕ 3 к Коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ**

«Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида №27 (МБДОУ №27)»

- I. Общие положения
- II. Установление окладов (должностных окладов)
- III. Выплаты компенсационного характера
- IV. Выплаты стимулирующего характера
- V. Выплаты социального характера
- VI. Порядок исчисления заработной платы
- VII. Гарантии по оплате труда

**I. Общие положения**

Настоящее Положение Об оплате труда работников (далее – Положение) муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад

общеразвивающего вида №27» (далее – МБДОУ №27, Учреждение) определяет порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- наименования и условия осуществления выплат стимулирующего характера;

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);
- статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями);
- статьей 86 Бюджетного Кодекса Российской Федерации;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

С учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол №11;

- Постановления правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений (с изменениями);

- Закона Челябинской области от 30.11.2004 №324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области» (с изменениями);

- Приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- и иными актами, содержащими нормы трудового права и регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

1.4. Оплата труда работников, являющихся совместителями, а также работающих на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Оплата труда руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с Положением Об оплате труда руководителей подведомственных Учреждений, утвержденным приказом начальника Учреждения.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению в установленном порядке из бюджета Снежинского городского округа, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.7. Оплата труда работников Учреждения включает оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего

характера и социальные выплаты. Оплата труда устанавливается в Учреждении Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Решением Собрания депутатов города Снежинска.

1.9. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.10. При установлении условий оплаты труда руководителю подведомственного Учреждения Управление образования должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 1.8. настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

1.11. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливающих отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мотивированного мнения представительных органов трудовых коллективов;
- региональных соглашений о минимальной заработной плате в Челябинской области;
- иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права.

1.12. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом III, доплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

## **II. Установление окладов (должностных окладов)**

2.1. Оклады (должностные оклады) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Оклады (должностные оклады) по ПКГ работников учреждений установлены с учетом повышения на 20% на

основании постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС от 15.07.1964 № 620 и указаны в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.2. Размер оклада (должностного оклада) работника определяется путем последовательного умножения оклада по ПКГ на повышающие коэффициенты, при этом образуется оклад (должностной оклад) работника, на который впоследствии начисляются все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада). При применении повышающих коэффициентов производится округление до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад по ПКГ педагогическим работникам установлен с учетом денежной компенсации в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями по состоянию на 31.12.2012.

2.3. Повышающие коэффициенты учитывают специфику работы учреждений и квалификационные категории работников или продолжительность педагогического стажа.

Размеры повышающих коэффициентов указаны Приложение 2 к настоящему Положению.

2.4. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную 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».

При применении почасовой оплаты труда педагогических работников размер оплаты одного часа педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника за установленную норму педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.5. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в диапазоне от 13000 до 15000 рублей в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения, в том числе размер должностного оклада, устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются исходя из диапазона базового размера должностного оклада (без учета повышающих коэффициентов к окладу) (Приложение №1 к настоящему Положению). Конкретный размер их должностных окладов устанавливается руководителем учреждения исходя из опыта, образования, квалификации, деловых качеств.

2.7. Заработная плата заместителей заведующего и главного бухгалтера Учреждения в среднем по календарному году должна быть ниже заработной платы заведующего с разницей не менее, чем на 10%.

2.8. Изменение повышающих коэффициентов к должностному окладу и, соответственно, должностного оклада производится:

– при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на применение повышающего коэффициента;

– при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при изменении условий труда, влияющих на установление оклада (должностного оклада) – с даты издания соответствующего приказа.

### **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

2) доплата за совмещение профессий (должностей);

3) доплата за расширение зон обслуживания;

4) доплата за увеличение объема работы, за работу не входящую в круг должностных обязанностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) доплата за работу в ночное время;

6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) повышенная оплата сверхурочной работы;

8) районный коэффициент.

3.2. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Установление компенсационной выплаты по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения представительных органов работников, трудовыми договорами.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за работу не входящую в круг должностных обязанностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается на определенный срок. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.4. В случае привлечения работника к сверхурочной работе, к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, работнику производится оплата в повышенном размере с учетом государственных гарантий (в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ). 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 актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (часть 1 статьи 152 ТК РФ). Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ не учитывается при определении сверхуроченной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью 1 статьи 152 ТК РФ (часть 3 статьи 152 ТК РФ).

3.5. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном не менее чем 20% размере по

сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра).

3.6. Районный коэффициент в размере 1,3 к заработной плате установлен Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.11.1964 г.

Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, предусмотренные настоящим Положением, за исключением материальной помощи и выплат социального характера.

#### IV. Стимулирующие выплаты

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты труда работников, индивидуальные выплаты, а также выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

4.1.1. К индивидуальным выплатам относятся:

1) ежемесячная надбавка за наличие почетных званий «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения;

2) ежемесячная надбавка за наличие почетного знака, ученой степени кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, преподаваемых дисциплин (в случае, когда работник имеет почетное звание, то стимулирующая выплата за наличие почетного знака не устанавливается);

3) ежемесячная надбавка за наличие грамот федерального и областного уровня;

4) выплаты работникам Учреждения за непрерывный стаж работы в Учреждении (кроме заместителей заведующего и главного бухгалтера); заместителям заведующего и главному бухгалтеру – за стаж работы на руководящих должностях;

5) надбавки и выплаты молодым специалистам (надбавка выплачивается работникам Учреждения, принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования не позднее 1 октября года окончания образовательной организации; надбавка молодым специалистам выплачивается в течение трех лет с даты их трудоустройства при наличии непрерывного стажа в порядке и размерах, определенных положением об оплате труда, в пределах фонда оплаты труда);

4.1.2. К выплатам за интенсивность, качество и высокие результаты труда относятся:

1) ежемесячная надбавка за интенсивность, сложность и напряженность труда;

2) ежемесячная надбавка за высокое качество профессиональной деятельности;

3) единовременные премиальные выплаты за творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, выполнение отдельных заданий, поручений, а также за добросовестный труд и в связи с юбилеями (50, 55 и последующие каждые 5 лет со дня рождения), другими праздничными датами, профессиональными праздниками, уходом на пенсию;

4) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.1.3. К выплатам, учитывающим особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, относятся:

1) выплаты за заведование кабинетом (группой, залом);

2) выплаты за руководство методическим объединением;

3) выплата педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;

4) за работу с детьми раннего возраста;

5) ежемесячная надбавка к заработной плате сотрудникам МДОУ за работу с детьми-инвалидами;

6) за работу с воспитанниками в разновозрастной группе;  
7) за работу в группах с круглосуточным пребыванием воспитанников;  
8) за выполнение обязанностей шеф-повара при отсутствии штатной должности шеф-повара;

9) за выполнение работ, связанных с переводом Учреждения (группы) на особый санитарно-эпидемиологический режим работы;

10) за высокую посещаемость детей и снижение заболеваемости детей, перевыполнение плана детодней - сотрудникам групп;

11) дворникам – в связи с обильным выпадением снега, либо в связи с другими сезонными изменениями;

12) выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

13) иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые Коллективными договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области и органов местного самоуправления города Снежинска.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.3. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера за интенсивность, качество и высокие результаты труда работников устанавливаются с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество их работы, Коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются Приказом руководителя учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБДОУ №27» и с Положением «О порядке распределения стимулирующих выплат за интенсивность, сложность и напряженность, за высокое качество профессиональной деятельности».

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором и приказами начальника Управления образования. Порядок установления и размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяется Положением Об оплате труда руководителей подведомственных Управлению образования учреждений.

Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру и заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- активное участие в учебно–воспитательных, методических, спортивно–оздоровительных и т.п. мероприятиях, конкурсах, проводимых Учреждением, вышестоящими и другими организациями;
- перевыполнение плановых показателей;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс;
- подготовка, разработка, написание учебно–методических материалов, образовательных программ, концепций, материалов для методических сборников и т.п.;
- работа по техническому бесперебойному обеспечению образовательного процесса в Учреждении (оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, территории, здания сооружений и помещений и т.п.);
- выполнение сверхплановых и сверхдолжностных заданий по поручению администрации Учреждения;
- подготовка объектов Учреждения к зимнему и летнему сезонам;
- внедрение инновационной деятельности и инноваций;
- особые достижения в труде и заслуги перед Учреждением;
- образцовое соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;
- своевременное и качественное оформление учетно–отчетных документов;
- четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений (исполнительная дисциплина);
- образцовое соблюдение Санитарных правил и норм по устройству и содержанию детских дошкольных учреждений;
- стабильное выполнение низкого процента заболеваемости и высокого процента посещаемости детей;
- создание оптимальных условий для воспитательно–образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- плодотворное творческое взаимодействие с родителями, осуществление социального партнерства;
- другие критерии, устанавливаемые локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения представительных органов работников, или Коллективным договором.

Система показателей и критериев, условия премирования работников и установления ежемесячных надбавок за интенсивность, сложность и напряженность, за высокое качество профессиональной деятельности разрабатываются Учреждением самостоятельно и устанавливаются в локальных нормативных актах Учреждения.

4.5. Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в данном разделе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовыми договорами.

4.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), при этом выплаты производятся ежемесячно и могут быть уменьшены или отменены при ухудшении показателей в работе в соответствии с настоящим Положением.

4.7. Основанием на назначение премии могут быть как представления руководителей служб: медицинской, педагогической, хозяйственной, бухгалтерской (врач, медицинская сестра, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель, заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер), так и самопредставление-заявление самих работников с предоставлением подтверждающих документов о наличии результатов деятельности. При назначении премии работникам, кроме руководящего состава,



заведующий Учреждения учитывает мотивированное мнение председателя профкома (в его отсутствие – заместителя председателя профкома, в его отсутствие – представителя профкома).

## **V. Выплаты социального характера**

5.1. Из фонда оплаты труда (при наличии его экономии) работникам Учреждения оказывается материальная помощь и производятся выплаты, носящие социальный характер: компенсация расходов на проезд работникам Учреждения и компенсация расходов на питание работникам Учреждения.

5.2. Порядок, размер и основания оказания материальной помощи устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

5.3. Выплаты социального характера не являются составной частью заработной платы работников и не учитываются при расчете среднего заработка.

## **VI. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

6.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

– продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленной 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»;

– объемов учебной (педагогической) нагрузки;

– выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

– особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

– дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

– других условий оплаты труда, устанавливаемых при тарификации педагогических работников и на основании Приказов (распоряжений) руководителей учреждений.

6.2. Руководители учреждений:

– ежегодно составляют и утверждают на работников (включая работников, выполняющих работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по формам, утвержденным Приказом начальника Управления образования;

– определяют размер заработной платы работников;

– несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

6.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимами рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

6.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров должностных окладов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и суммирования выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Тарификация работников Учреждения производится один раз в год. При необходимости в течение года производится корректировка тарификационных списков.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

6.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия в объединениях дополнительного образования, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

## **VII. Гарантии по оплате труда**

7.1. Заработная плата за месяц работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

7.2. В случае, если заработная плата, начисленная за месяц работнику, выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказывается меньше установленной величины минимального размера оплаты труда, скорректированного в зависимости от фактически отработанного времени, работнику устанавливается выплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда. Корректировка минимального размера оплаты труда в зависимости от фактически отработанного работником времени производится следующим образом: минимальный размер оплаты труда делится на норму времени за месяц и умножается на фактически отработанное за месяц время. Выплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда устанавливается работнику таким образом, чтобы в сумме с начисленной работнику пропорционально отработанному времени заработной платой за месяц она составила минимальный размер оплаты труда, скорректированный в зависимости от фактически отработанного времени. Размер выплаты в целях доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда рассчитывается в указанном выше порядке и оформляется отдельным Приказом работодателя.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению «Об оплате труда работников  
МБДОУ №27»

**Размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)**

**I. Размеры должностных окладов для работников, занимающих должности  
заместителя руководителя и главного бухгалтера**

№ п/п	Должность	Должностной оклад (в рублях).
1	Заместитель заведующего	9100 – 12750
2	Главный бухгалтер	9100 – 12750

**II. Размеры должностных окладов для работников, занимающих должности,  
отнесенные к профессионально-квалификационным группам должностей  
работников образования**

(перечень должностей установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н с последующими изменениями и дополнениями)

**2.1. Размеры должностных окладов работников**

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад (в руб.)
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4930
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	7670
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	7850
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	7940
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед	8640

**III. Размеры должностных окладов по ПКГ общепрофессиональных должностей  
руководителей, специалистов и служащих**

(перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н с последующими изменениями и дополнениями)

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад (в руб.)
1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3830
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	3980
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Техник-технолог	4060
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4840
3 квалификационный уровень	Шеф-повар. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5500
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6300
3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, юрист-консульт	5110
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5800
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6440
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6890

#### IV. Размеры окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

(перечень профессий рабочих, отнесенных к ПКГ общеотраслевых профессий рабочих установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Должность	Квалификационный уровень	Оклад, руб.
1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кастелянша, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, плотник без квалификации, кухонный рабочий, повар без квалификации	Первый	3480
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	Второй	3650
2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Первый	4200
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар с квалификацией, плотник с квалификацией	Второй	4640

#### V. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу)

##### 5.1. Перечень повышающих коэффициентов к окладу педагогических работников

###### 5.1.1. Коэффициент за специфику работы:

За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	1,2
---	-----

За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	1,2
Специалистам логопедических пунктов	1,2
Специалистам городской психолого-медико-педагогической комиссии	1,2

Примечание: коэффициент специфики работы учитывается только один раз по максимальному размеру.

5.1.2. Коэффициент за категорию (при отсутствии категории устанавливается коэффициент за педагогический стаж):

При наличии высшей квалификационной категории	1,3
При наличии первой квалификационной категории	1,2

5.1.3. Коэффициент за образование:

При наличии высшего профессионального образования	1,1
---	-----

5.1.4. Коэффициент за педагогический стаж (устанавливается при отсутствии квалификационной категории):

При наличии педагогического стажа от 0 до 5 лет	1,0
При наличии педагогического стажа от 5 до 10 лет	1,05
При наличии педагогического стажа более 10 лет	1,1

**5.2. Перечень повышающих коэффициентов к окладам должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих**

За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) младшим воспитателям	1,2
Руководителю городской психолого-медико-педагогической комиссии	1,2
Секретарю городской психолого-медико-педагогической комиссии	1,15

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению «Об оплате труда работников  
МБДОУ №27»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,  
устанавливаемых работникам Учреждения**

Перечень стимулирующих выплат	Рекомендуемый размер стимулирующих выплат (в %, руб.)	Условия
<b>Индивидуальные выплаты</b>		
<b>Выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного знака</b>		
Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»	2000 рублей	Начисляется ежемесячно
Ежемесячная надбавка за наличие почетного знака	500 рублей	Начисляется ежемесячно. В случае, когда работник имеет почетное звание, то стимулирующая выплата за наличие почетного знака не устанавливается
Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, преподаваемых дисциплин	1000 рублей	Наличие ученой степени
Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, преподаваемых дисциплин	1500 рублей	Наличие ученой степени
Ежемесячная надбавка за наличие грамоты федерального уровня	4%	Начисляется ежемесячно от установленного должностного оклада* за ставку работникам по основному месту работы
Ежемесячная надбавка за наличие грамоты областного уровня	3%	Начисляется ежемесячно от установленного должностного оклада* за ставку работникам по основному месту работы

<b>Выплаты за непрерывный стаж работы</b>		
За непрерывный стаж в Учреждении:		Начисляется по основному месту работы ежемесячно за фактически отработанное время в % от оклада (установленного должностного оклада * за ставку), кроме заместителей заведующего, главного бухгалтера
с 10 до 20 лет	5%	
с 20 и более	8%	
Заместителям заведующего, главному бухгалтеру за непрерывный стаж на руководящей должности	0,5% за год административной работы	Начисляется от установленного должностного оклада *

Примечание: при реорганизации образовательных учреждений путем присоединения или слияния стаж работы в ликвидируемом Учреждении засчитывается в непрерывный стаж работы в Учреждении. Во вновь созданном учреждении размеры и условия предоставления выплаты устанавливаются Учреждением самостоятельно.

<b>Надбавки и выплаты молодым специалистам</b>		
Ежемесячная надбавка молодым специалистам:		
-Для молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения высшего профессионального образования	2500 рублей	Молодыми специалистами образовательных учреждений признаются педагогические работники, принятые на работу в год окончания обучения на очном отделении образовательного учреждения среднего и высшего профессионального образования не позднее 1 октября.
-Для молодых специалистов, окончивших очное отделение образовательного учреждения среднего профессионального образования	2000 рублей	Надбавка начисляется за фактически отработанное время, учитывается при исчислении средней заработной платы и выплачивается молодым специалистам в течение трех лет с момента их трудоустройства при наличии непрерывного стажа
Единовременная материальная помощь молодым специалистам (при устройстве на работу)	В фиксированной сумме	Размер устанавливается нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления



**Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы:**

<p>Ежемесячная надбавка за интенсивность, сложность и напряженность</p>	<p align="center">В % в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБДОУ №27» и разработанными показателями и критериями оценки эффективной деятельности, но не более 250%</p>	<p>Начисляется от установленного должностного оклада*. Размер и срок устанавливается Приказом заведующего в соответствии с показателями и критериями оценки эффективной деятельности, Положением «Об оплате труда работников МБДОУ №27», Положением «О порядке распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда работников МБДОУ №27»</p>
<p>Ежемесячная надбавка за высокое качество профессиональной деятельности</p>	<p align="center">В % в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МБДОУ №27» и разработанными показателями и критериями оценки эффективной деятельности, но не более 250%</p>	<p>Начисляется от установленного должностного оклада*. Устанавливается ежемесячно с учетом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы. Размер и срок устанавливается Приказом заведующего в соответствии с показателями и критериями оценки эффективной деятельности, Положением «Об оплате труда работников МБДОУ №27», Положением «О порядке распределения стимулирующих выплат за интенсивность, качество и высокие результаты труда работников МБДОУ №27»</p>
<p>Единовременные премиальные выплаты за творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, выполнение отдельных заданий, поручений</p>	<p align="center">Фиксированная сумма</p>	<p>При наличии экономии по ФОТ с учетом мотивированного мнения представителя представительного органа работников (профкома). Размер устанавливается Приказом заведующего с обязательным указанием конкретного мероприятия, задания, поручения в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы, четкое и эффективное осуществление особо важных и ответственных мероприятий и поручений, в соответствии с разделом IV данного Положения</p>
<p>За добросовестный труд и в связи с юбилеями (50, 55 и последующие каждые 5 лет со дня рождения)</p>	<p align="center">1000 рублей</p>	<p>При наличии экономии по ФОТ</p>
<p>За добросовестный труд и в связи с праздничными датами, профессиональными праздниками</p>	<p align="center">Фиксированная сумма</p>	<p>При наличии экономии по ФОТ с участием представительного органа работников</p>

За добросовестный труд и в связи с уходом на пенсию:		При наличии экономии по ФОТ. Выплачивается работникам, уходящим на пенсию в первый раз
- при наличии стажа от 15 до 25 лет в учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации города Снежинска;	2500 рублей	
- при наличии стажа в учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации города Снежинска, от 25 лет и более лет	4000 рубле	
Премияльная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	В фиксированной сумме	При наличии экономии по ФОТ, за качественное и добросовестное исполнение работником своих трудовых обязанностей.  Размер определяется заведующим с участием представителя представительного органа работников (профкома) в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы Учреждения за определенный период, в соответствии с разделом IV данного Положения

**Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников**

**Выплаты за заведование кабинетом (группой, залом):**

Заведование кабинетом, музыкальным залом, спортивным залом, группой (при наличии паспорта кабинета, зала, группы)	500 рублей – 1 категория кабинета (группы, зала)  300 рублей – 2 категория кабинета (группы, зала)  0 рублей – без категории	Устанавливается в начале учебного года на основании приказа О возложении функций заведующего кабинетом (группой, залом) за фактически отработанные дни в календарном месяце
---	--	---

**Выплата за руководство методическим объединением:**

ГМО с численностью:		На основании приказа Управления образования О назначении руководителей ГМО
до 10 человек	650 рублей	
от 11 до 20 человек	780 рублей	
от 21 и более	910 рублей	

### Выплаты работникам МДОУ

За выполнение обязанностей шеф-повара	20%	При отсутствии в штатном расписании ставки шеф-повара и начисляется от установленного должностного оклада*
Воспитателям, младшим воспитателям за работу в группах круглосуточного пребывания воспитанников	10%	Начисляется от установленного должностного оклада* с учетом установленной нагрузки на группе круглосуточного пребывания
Воспитателям, младшим воспитателям за работу с детьми раннего возраста	10%	Начисляется от установленного должностного оклада* с учетом установленной нагрузки на группе с детьми раннего возраста
Воспитателям, младшим воспитателям за работу с воспитанниками в разновозрастной группе (2 возраста)	5%	Начисляется от установленного должностного оклада* с учетом установленной нагрузки на разновозрастной группе
Ежемесячная надбавка к заработной плате за работу с детьми-инвалидами в ДОУ:	(за каждого ребенка-инвалида)	Выплата ежемесячной надбавки осуществляется за время, фактически отработанное с ребенком-инвалидом и учитывается при исчислении среднего заработка
- воспитателям	1700 руб.	
- младшим воспитателям	925 руб.	
Выплата педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей	400 рублей - за каждого ребенка из социально неблагополучных семей	Выплата осуществляется в фиксированном размере
За выполнение работ, связанных с переводом Учреждения (группы) на особый санитарно-эпидемиологический режим работы:		Устанавливается от установленного должностного оклада* с учетом установленной нагрузки. Устанавливается на определенное время
-воспитателям группы	5%	
-младшим воспитателям группы	10%	
За высокую посещаемость детей и перевыполнение плана детодней работникам групп:		Начисляется от установленного должностного оклада* с учетом установленной нагрузки на период конкретного месяца при условии перевыполнения группой плана детодней по итогам месяца. Норматив наполняемости группы установлен Приказом Управления образования О
-воспитателям	1%	
-младшим воспитателям	(за каждый 1% перевыполнения свыше 100%, исходя из норматива наполняемости группы)	

		комплектовании ДОУ
Дворникам - в связи с обильным выпадением снега либо в связи с другими сезонными изменениями (аварии и катастрофы природного характера)	50%	Начисляется от установленного должностного оклада* с учетом установленной нагрузки на период конкретного периода
Выплаты стимулирующего характера, установленные за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности – премиальная выплата: - главному бухгалтеру, - бухгалтеру I категории, - бухгалтеру, задействованным в данной работе	По 5% - каждому от поступивших средств, полученных от приносящей доход деятельности (в 5% включены районный коэффициент и все отчисляемые налоги) за фактически отработанные дни в данный период (календарный месяц) из расчета среднего ежедневного дохода	Начисляется от установленного должностного оклада* с учетом установленной нагрузки на период конкретного периода в зависимости от поступивших средств от приносящей доход деятельности за этот период, за фактически отработанные дни в данный период (календарный месяц)

Заведующий МБДОУ №27  
М.Н. Голенкова

Протруменовано и прошито  
20 листов

\* Установленный должностной оклад - оклад устанавливается пропорционально установленной нагрузке (объему ставки), но не более полной ставки.»

2. Во всем остальном, не оговоренном в настоящем Соглашении, стороны руководствуются условиями Коллективного договора МБДОУ № 27, заключенного 28 апреля 2011 года.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в 3-х экземплярах, по одному - каждой из сторон и один экземпляр – в орган, осуществляющий уведомительную регистрацию, вступает в силу с 01 февраля 2018 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБДОУ №27 от 28 апреля 2011 года.

Работодатель  
М.Н. Голенкова  
«29» ноября 2017г.

Представитель работников  
И.М. Сергеева  
«29» ноября 2017г.

Администрация г.Снежинска  
Дата заключения (расторжения) договора  
" 28 " 04 2011 г.  
Дата и номер регистрации  
" 30 " 04 2018 г. (13-15/2018)  
Витман Э.А.  
Фамилия и подпись должностного лица