

## Дополнительное соглашение № 2

к коллективному договору Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 «Золотой ключик» города Новочебоксарска Чувашской Республики на 2021-2024 г.г.

г. Новочебоксарск

«19» сентября 2022 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 12 «Золотой ключик» города Новочебоксарска Чувашской Республики, в лице заведующего Ивановой Гузель Мансуровны, и работники организации, в лице Председателя первичной профсоюзной организации Тимофеевой Надежды Анатольевны, именуемые в дальнейшем Стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору и договорились:

**I. Изменить приложение № 9 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 «Золотой ключик» города Новочебоксарска Чувашской Республики» коллективного договора и читать в новой редакции.**

### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 «Золотой ключик» города Новочебоксарска Чувашской Республики

#### I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 «Золотой ключик» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее – Положение), разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377 (с изменениями от 23.10.2014 № 360, от 22.04.2015 № 136, от 22.07.2015 № 264, от 27.07.2016 № 300, от 07.03.2017 № 82, от 14.02.2018 № 48, от 27.06.2018 № 233, от 14.08.2019 № 330, от 27.11.2019 № 497, от 13.02.2020 № 52, от 30.10.2020 № 592), от 14.11.2022 № 586 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13 сентября 2013 №377», изменениями в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере образования, утвержденное постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 11 октября 2013 года № 486, (с изменениями, внесенными постановлениями администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 03.12.2014 № 534, от 18.08.2015 № 612, от 15.11.2016 № 1947, от 28.06.2017 № 1041, от 26.03.2018 № 442, от 14.09.2018 № 1345, от 25.11.2019 № 1737, от 06.10.2020 № 1081, от 15.12.2022 г. №1587) изменениями в постановление администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 18.09.2017 №1477, постановлением администрации города Новочебоксарска Чувашской Республики от 13.12.2017 №1918 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новочебоксарска Чувашской Республики», руководствуется статьей 43 Устава города Новочебоксарска Чувашской Республики и включает в себя:

-размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 «Золотой ключик» города Новочебоксарска Чувашской Республики (далее –

учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);  
-размеры коэффициентов к окладам (ставкам);  
-наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении;  
-наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении;  
-условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждается его руководителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников бюджетного учреждения города Новочебоксарска формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению города Новочебоксарска из республиканского бюджета Чувашской Республики, бюджета города Новочебоксарска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

В<sub>к</sub> – выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов и иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации;

б) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

г) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников учреждения;

ж) настоящего Положения.

1.7. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики, нормативными правовыми актами города Новочебоксарска Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с пунктом 1.1 настоящего Положения руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также иных нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, утверждающих номенклатуру должностей работников.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

2.1. Норма часов педагогической работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (с изменениями на 29 июня 2016 года).

2.2. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	(помощник воспитателя)	6383
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	7870
	2 квалификационный уровень	7870
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень: (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	8050
	2 квалификационный уровень: (социальный педагог)	8050
	3 квалификационный уровень: (воспитатель)	8050
	4 квалификационный уровень: (старший воспитатель, педагог-психолог учитель-дефектолог, учитель-логопед)	8834

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень:	8659
	2 квалификационный уровень:	9508
	3 квалификационный уровень:	10424

Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	6383
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня	1 квалификационный уровень:	7870
	2 квалификационный уровень:	7870
	3 квалификационный уровень: (шеф-повар)	7870
	4 квалификационный уровень:	7870
	5 квалификационный уровень:	8659
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень: (Специалист по охране труда)	7106
	2 квалификационный уровень	7817
	3 квалификационный уровень (специалист по закупкам)	8576
	4 квалификационный уровень	10300
	5 квалификационный уровень	10528

Минимальные размеры окладов (ставок)  
 работников учреждений,  
 осуществляющих профессиональную  
 деятельность по профессиям рабочих

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	Минимальный размер оклада (ставки), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд (сторож, дворник, подсобный рабочий, кладовщик, кастелянша, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья)	4897
		2 квалификационный разряд	5386
		3 квалификационный разряд	5915
	2 квалификационный уровень		6511
	Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 квалификационный разряд (повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений)
5 квалификационный разряд (повар)			7232
2 квалификационный уровень		6 квалификационный разряд	7660
		7 квалификационный разряд	8083
3 квалификационный уровень		8 квалификационный разряд	8576

2.3. Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

коэффициент за выслугу лет;

коэффициент за квалификационную категорию;

персональный коэффициент;

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5–2.7 настоящего Положения.

2.5. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждения, не являющимся молодыми специалистами:

от 2 до 5 лет – 0,10;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 10 до 20 лет – 0,25;

свыше 20 лет – 0,30.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

Молодым специалистам размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом 0,50 до наступления стажа работы три года.

К молодым специалистам в целях реализации настоящего Положения относятся выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35 лет, принятые на работу в учреждение в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размеры коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.7. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям структурных подразделений учреждения устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых по их письменному согласию. К таким видам работ относятся проверка письменных работ, руководство методическими объединениями, заведование учебными кабинетами (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, учебными мастерскими и учебно-опытными участками.

Рекомендуемые размеры персональных коэффициентов:

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		до 0,02
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень	до 0,05 до 0,10
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень 4 квалификационный уровень	до 0,12 до 0,15 до 0,18 до 0,20
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень	до 0,20 до 0,22 до 0,25

Решение об установлении персонального коэффициента, его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки);

2.8. Оплата труда педагогических работников учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 4.2 настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:



размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в пункте 4.2 настоящего Положения;

с полученным размером оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию. Полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.9. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.10. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

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

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

Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

Установление размеров должностного оклада руководителя МБДОУ «Детский сад № 43 «Родничок» на календарный год осуществляется ежегодно распоряжением администрации города Новочебоксарска, заместителей руководителя - приказами руководителей учреждений.

3.2. Администрация города Новочебоксарска устанавливает руководителю учреждения, находящихся в их ведении, выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению администрации города Новочебоксарска с учетом достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Руководителям учреждений, их заместителям к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом «а» пункта 5.3 настоящего Положения, руководителям учреждений, заместителям руководителя не устанавливаются.

3.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.4. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 43 «Родничок», формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБДОУ «Детский сад № 43 «Родничок» и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается администрацией города Новочебоксарска в кратности от 1 до 7.

3.5. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

#### IV. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.2. Рекомендуемые размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

№ пп	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	Педагогический и другой персонал образовательных учреждений:	
1.1.	за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	педагогический персонал – повышение на 20% прочий персонал – повышение на 15%
2.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда: работникам: за работу у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других	доплата от оклада в размере до 12%

химических веществ

хлораторщикам за работы по хлорированию воды, приготовлению дезинфицирующих растворов, а также с их применением доплата от оклада в размере до 12%

аппаратчикам химической водоочистки за работу с дезинфицирующими средствами доплата от оклада в размере до 12%

рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за ремонт и очистку вентиляционных систем доплата от оклада в размере до 12%

машинистам по стирке белья вручную, использующим моющие и дезинфицирующие средства доплата от оклада в размере до 12%

педагогическим и другим работникам за обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах доплата от оклада (ставки) в размере до 12%

3. Уборщики помещений, воспитателей, младшие воспитатели, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов, работающие в образовательных учреждениях помощники воспитатели, на 10%

4. Работники учреждений, занятые в сфере образования и науки:

за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации

за работу в ночное время оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации

4.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

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

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

5.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю учреждения, его заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

5.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);

б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – коэффициент надбавки до 0,25 к окладу (ставке) (размеры и условия выплаты надбавок определяются локальными нормативными актами учреждения);

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру

надбавки.

5.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

5.5. Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений по итогам работы утверждаются администрацией города Новочебоксарска Чувашской Республики.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом показателей оценки эффективности и результативности деятельности работников.

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

## VI. Гарантии по оплате труда

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

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Положение действует до принятия нового.

Приложение  
к коллективному договору об оплате работников МБДОУ «Детский сад №12 «Золотой ключик» города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере образования

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к вспомогательному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ «Детский сад №12 «Золотой ключик» города Новочебоксарска Чувашской Республики, занятых в сфере образования

Музыкальный руководитель  
Педагог дополнительного образования  
Воспитатель  
Педагог-психолог  
Старший воспитатель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед (логопед)  
Инструктор по физической культуре

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 «Золотой ключик» города Новочебоксарска Чувашской Республики на 2021-2024 г.г.

3. Остальные положения коллективного договора Стороны договорились оставить без изменений.

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 12  
«Золотой ключик»  
города Новочебоксарска  
Чувашской Республики

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 12  
«Золотой ключик»  
города Новочебоксарска  
Чувашской Республики



Н.А. Тимофеева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в Администрации города  
Новочебоксарска Чувашской Республики  
Регистрационный № 482/1  
от «30» 12 2022 года  
Управляющий делами

(подпись) Е. Ю. Дмитриев  
(Ф.И.О.)

Пронумеровано,  
прошнуровано 14  
(сериализовано) страниц  
Заведующий МБДОУ «Детский  
сад №12 «Золотой ключик»  
Иванова Г.М.  
16 » января 2011 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
прошел уведомительную регистрацию  
в Департаменте по делам  
образования Республики  
Беларусь \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ года  
от \_\_\_\_\_  
управляющий делами \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (подпись)  
\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (подпись)  
\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (подпись)  
\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (подпись)