«Йощкар-Оласе 10-шо №-ан «Шӱдыр» йочасад» муниципал бюджет школ дечончычсотуныктымотӧнеж (10-шо №-ан «Шӱдыр» йочасад» МБШДОТТ)

424037, Россий, Марий Эл Республик, Йошкар-Ола, Подольск Курсант-влакурем, 8-ше пӧрт
тел.: 41-90-81, 41-90-91
mail: yola.ds10@mari-el.gov.ru

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10 «Звёздочка» г. Йошкар-Олы» (МБДОУ «Детский сад № 10 «Звёздочка»)

424037, Россия, Республика Марий Эл, город Йошкар-Ола, улица Подольских Курсантов, дом 8
тел.: 41-90-81, 41-90-91
mail: yola.ds10@mari-el.gov.ru

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Звёздочка» г. Йошкар-Олы» на период с 11.10.2024 г. по 10.10.2027 г.

регистрационный номер 804 от «08» ноября 2024 года

Подписан сторонами

от работодателя	от работников
Заведующий	Председатель ВОППО
О.А.Байкова	Е.А.Колесникова
(подпись)	*(подпись)*
М.П.	*М.П.*
«10» августа 2026г.	«10» августа 2026г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ " ДЕТСКИЙ САД № 10 "ЗВЁЗДОЧКА" Г. ЙОШКАР-ОЛЫ"

Работодатель в лице его представителя, заведующего Ольги Алексеевны Байковой, с одной стороны, и работники, в лице представителя первичной организации Общероссийского профсоюза образования, председателя профкома Екатерины Александровны Колесниковой, с другой стороны, (вместе именуемые «стороны») в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:
1.Внести в коллективный договор МБДОУ «Детский сад № 10 «Звёздочка» на период с 11.10.2024 г. по 10.10.2024 г. следующие изменения и дополнения:

1.1. В разделе **III «Гарантии по оплате труда и нормированию труда»** 3.12.5. Сроки **выплаты заработной платы** изложить в следующей редакции:
3.12.5. **Сроки выплаты заработной платы**. Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Оплата труда работников осуществлять в следующие сроки:
-за первую половину рабочего месяца-не позднее 29 числа текущего месяца;
-за вторую половину рабочего месяца-не позднее 14 числа месяца, следующего за текущим;
-расчеты с работниками учреждения при увольнении производить в день его увольнения;
-расчеты с работниками при предоставлении очередных отпусков осуществлять за 3 дня до выхода в очередной отпуск;
-прочие расчеты с работниками осуществлять в сроки выплаты заработной платы;
Согласно части 5 ст. 136 ТК РФ работникам за первый месяц работы после заключения ТД с работодателем заработная плата выплачивается в те же сроки пропорционально отработанному времени. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.2.*В приложении № 2 к коллективному договору на период с 11.10.2024 г. по 10.10.2027 г.* **«Правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения»** в разделе **III «Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора»** 1.2.1.пункт 3.1.4 изложить в следующей редакции**:**
3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы в месте выполнения им работы (либо по желанию работника перечисляется на указанный им счет в банке на условиях, определенных трудовым договором) не реже чем каждые полмесяца в следующие дни 29 числа текущего месяца, 14 числа следующего месяца (с переводом на банковскую карту)
1.2.2. в пункте 3.8.7 абзац 3) изложить в следующей редакции**:**
3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в месте выполнения ими работы либо перечислять на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором, не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 29 числа текущего месяца, 14 числа следующего месяца (с переводом на банковскую карту).
1.3.*В приложении № 1 к коллективному договору на период с 11.10.2024 г. по 10.10.2027 г.* **Положение об оплате труда** изложить в следующей редакции:

Положение об оплате труда работников

I. Общие положения
Настоящее Положение (далее - Положение) об условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Звёздочка» г. Йошкар-Олы» разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» с последующими изменениями (постановлением Правительства Республики Марий Эл от 4 декабря 2019

года №381 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 №283); Постановлением администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» от 22 октября 2025 года № 1187 «О повышении размера оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Йошкар-Ола»; Постановлением администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» от 27 октября 2025 года № 1207 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»;

− Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП -1073/02);

− Рекомендациями по оформлению трудовых отношений работников государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н);

− Едиными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии (РТК) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

− иными федеральными, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами, регулирующиеми условия оплаты труда работников образования.

Действие настоящего Положения распространяется на работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Звёздочка» г. Йошкар-Олы», (далее – Учреждение), и является основой для разработки локальных нормативных актов (далее – ЛНА) по установлению системы оплаты труда работников, не ухудшая условия в сравнении с условиями, определёнными настоящим Положением.

1. Настоящее Положение определяет:
- порядок и условия оплаты труда работников;
- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда в управлении образования, в Учреждении, устанавливается коллективным договором (далее – КД), Территориальным отраслевым Соглашением по обеспечению трудовых и социально-экономических гарантий работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее - Соглашение), иными соглашениями и ЛНА в соответствии с российским законодательством.

ЛНА, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – ВОППО).

Положение об оплате труда работников (далее – Положение), разрабатываемое Учреждением, определяет условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного Учреждения, а также устанавливает в нём по всем имеющимся в штате учреждения должностям (профессиям) работников фиксированные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых

(должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

В Положении Учреждения не допускается использование терминологии «рекомендуемые размеры», «не ниже», «не выше.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и (или) выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного российским законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда (за исключением руководителя учреждения)

4. Оплата труда работников устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ определена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

При оплате труда работников отдельных рабочих профессий руководствоваться следующими нормами работы за установленный системой оплаты труда оклад:

- для уборщиков служебных помещений – 500 кв. м. площади пола;
- для дворников - 1200 кв. м. ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка учреждения в тёплое время года (с 10 апреля по 31 октября), 900 кв. м. – в холодное время года (с 1 ноября по 9 апреля).

Расчёт заработной платы, включая компенсационные выплаты за вредные и (или) опасные условия труда, уборщиков служебных помещений и дворников производится за фактически убираемую площадь, исходя из оклада, определённого в соответствии с разрядами работ ЕТКС работ и профессий рабочих.

Работникам, относящимся к вышеназванным рабочим профессиям, устанавливаются другие компенсационные выплаты, размер и периодичность которых определяются КД, Положением учреждения и ТД работника, в том числе:

- уборщикам служебных помещений - за мытьё окон, панелей, а также за уборку в местах, оборудованных мебелью, за уборку санитарно-гигиенических комнат (туалетов);
- дворникам – за стрижку и (или) уборку газонов, подрезку (ремонт) деревьев и кустарников, покраску бордюров.

5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и применяется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников (профкома);
- настоящего положения.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры. Если стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не достигли соглашения, указанные рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации, а мнение сторон Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений доводится до субъектов Российской Федерации Правительством Российской Федерации.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

ФОТ работников бюджетного учреждения формируется Учреждением самостоятельно за счёт средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств от приносящей доход деятельности.

ФОТ работников Учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть ФОТ включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты стимулирующего характера.

7. Размер заработной платы работников Учреждения состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера, перечень и размеры которых определяются положением учреждения;
- выплат стимулирующего характера, перечень и размеры которых определяются положением учреждения;
- социальных выплат, перечень и размеры которых определяются Положением Учреждения.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда

8. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения базовой ставки (базового оклада), установленного на основе отнесения занимаемой должности (профессии) к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) либо к Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), на повышающие коэффициенты (если они предусмотрены для этой профессиональной квалификационной группы).

Размер базовых ставок (базовых окладов) по ПКГ работников должностей образовательных и иных учреждений определён нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

К ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника за фактически отработанное время пропорционально объему выполняемой работы устанавливается ежемесячная выплата за интенсивность работы.

В случае изменения (повышения, индексации) базовых ставок (базовых окладов) в установленном российским законодательством порядке применяются базовые ставки (базовые оклады) с учётом произошедших изменений.

В ставку заработной платы, (должностного оклада) педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 01.09.2013 года (100 рублей).

9. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей *к* ПКГ должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

10.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
1	Младший воспитатель	6408

10.2. Профессиональная квалификационная группа должностей **педагогических работников:**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9073
2	Воспитатель, педагог-психолог	10469
3	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	10931

10. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, должностной оклад:

10.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

10.1.1. Наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н.

10.1.2. Наличия квалификационной категории:

- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

10.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от уровня высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- высшее образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

12. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ ЕТКС работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	5279
2 разряд: сторож, дворник, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), кастелянша	5655
3 разряд: кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	5841
4 разряд	6221
5 разряд	6596
6 разряд	6972
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах: • рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трём и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 5- 6 разряда).	7912

13. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н.

13.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Секретарь-машинистка, калькулятор	5841

13.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Заведующий складом, заведующий хозяйством	7161

2	Заведующий производством (шеф-повар)	7535

14. С учетом специфики работы в Учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам),установленным в соответствии с пунктами 10 - 13 настоящего Положения:

15. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 14 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

16. Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 14 настоящего Положения, с учётом абзаца 4 пункта 9 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которая применяется при исчислении заработной платы с учетом объёма учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

17. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное или вечернее время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

18. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением, иным ЛНА учреждения с учётом мнения ВОППО в процентах от размера новой ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) либо в абсолютном размере (в рублях) и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами России, содержащими нормы трудового права, региональным и территориальным соглашениями.

19. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

Работникам Учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда (далее – СОУТ) либо аттестацией рабочих мест (на период её действия) предусматриваются доплаты в размере от 4 до 12 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) - за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Руководитель Учреждения проводит СОУТ в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень должностей (профессий) работников и конкретный размер доплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в ЛНА, КД и ТД с работником (в дополнительном соглашении к ТД).

20. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий.

20.1.Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, 50 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

20.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Конкретный размер и условия оплаты по пунктам 20.1. - 20.2. устанавливается КД, Положением, ЛНА (приказом) с учётом мнения ВОППО, ТД с работником.

20.3. За сверхурочную работу оплата производится в повышенном размере: за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При этом отработанное время включается в Табель учёта использования рабочего времени за установленный период и оплачивается в одинарном размере.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей в дошкольном учреждении вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работа в детском оздоровительном лагере, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Работа, произведённая работником сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

20.4. За работу (включая аудиторную и неаудиторную) с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа подряд педагогическим работникам устанавливается компенсационная выплата, размер которой определяется КД, ТД с работником.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением педагогической (преподавательской) работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы (должностной оклад), к режиму рабочего дня с разделением его на части не относится.

20.5. Работникам, занимающим профессию рабочего, может устанавливаться доплата в размере 50 процентов оклада за профессиональное мастерство.

20.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной ТД, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон ТД с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и занятости по основной работе.

20.7. Понятие «неаудиторная деятельность» относится к дополнительной работе педагогического работника, которая выполняется с его письменного согласия за пределами нормируемой урочной (аудиторной - по расписанию уроков, занятий) работы по занимаемой должности с обучающимися (воспитанниками). При установлении доплаты за выполнение неаудиторной работы в дополнительном соглашении к ТД прописывается трудовая функция работника, период выполнения этого вида деятельности и размер доплаты за её выполнение.

Дополнительная работа других профессиональных квалификационных групп работников не относится к «неаудиторной деятельности» и квалифицируется как расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемой работы, выполнение работ различной квалификации.

Эта деятельность по письменному соглашению сторон ТД может выполняться работником как в основное рабочее время, так и за его пределами с определением объёма дополнительной работы, трудовой функции и размера доплаты. При установлении доплаты по настоящему виду деятельности не допускается дублирование должностных обязанностей (трудовой функции) работника по занимаемой должности, за выполнение которых работнику установлен оклад (должностной оклад).

Перечень видов неаудиторной (дополнительной) деятельности работников, размер доплат за её осуществление определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в ЛНА учреждения, который принимается работодателем с учётом мнения ВОППО.

21. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ (минимальный размер оплаты труда) пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим соглашением.

Стимулирующие выплаты

22. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за наличие государственных и ведомственных наград (почётных званий (наград) и знаков отличия) в сфере образования;
- надбавка за стаж работы;
- премия по итогам работы.

Настоящие выплаты осуществляются в соответствии с КД, ЛНА (положение, приказ) учреждения, принятым с учётом мнения ВОППО, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, и средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения с учётом мнения ВОППО как в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (в рублях), за личный вклад работника в достижения коллективных результатов труда по итогам проведённого (выполненного) конкретного мероприятия (дела).

23. Выплаты за интенсивность труда.

Настоящая надбавка устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объём работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта. Надбавка устанавливается на учебный год и (или) на период выполнения большего объёма работы.

24. Выплаты за высокие результаты работы.

24.1.Надбавка устанавливается работнику за выполнение особо важных (сложных) и значимых для функционирования и авторитета учреждения работ (мероприятий). Перечень таких работ, размер и условия установления надбавки определяются ЛНА учреждения с учётом мнения ВОППО.

24.2. Надбавка за наличие государственной или ведомственной награды (почетного звания, знака отличия, другой награды) в сфере образования устанавливается работникам в следующих размерах:

- почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;
- почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,5 тыс. рублей, Почетная грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, благодарность Министерства просвещения Российской Федерации – 0,5 тыс. рублей.

24.3. Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговорённых пунктом 24.2. настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника.

Тождественность других почётных званий, знаков отличия (наград) профилю деятельности учреждения или работника для осуществления стимулирующей выплаты (п. 24.2.) устанавливается приказом руководителя учреждения на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, других наград надбавка устанавливается по максимальному значению одной из них.

24.4. Стимулирующие выплаты, обозначенные в пунктах 24.1. - 24.3. настоящего Соглашения не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

25. Надбавка за стаж работы.

25.1.Надбавка устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, в том числе*:* педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в учреждении - в следующем размере:

- 10 процентов — за стаж работы от 1 года до 10 лет;
- 20 процентов — за стаж работы от 10 лет 20 лет;
- 30 процентов — за стаж работы от 20 и более лет;

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению к настоящему Положению.

25.2.«Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после дня окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливается надбавка в размере 60 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада (далее в настоящем подпункте — надбавка) на трехлетний период со дня трудоустройства в учреждение. В случае увольнения педагогического работника в период реализации права на надбавку, указанного подпункта, его выплата приостанавливается. При повторном заключении педагогическим работником трудового договора по педагогической специальности (должности) с этим же учреждением или с другим учреждением выплата надбавки возобновляется, при этом период выплаты надбавки в совокупности не может превышать три года с учетом периода реализации права на

надбавку, который не может быть более шести лет со дня окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации»;

Работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по дополнительным общеобразовательным программам (студентов двух последних курсов образовательных организаций) до окончания образовательной организации устанавливается надбавка в размере 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Надбавка, обозначенная в пункте 25.2 настоящего Коллективного договора не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени.

В целях создания условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года.

В срок до 3 лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, не включается время пребывания на военной службе по призыву в рядах Вооруженных Сил России, в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчет времени до и после указанных периодов, который утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения ВОППО.

25.3.Конкретные условия и размер стимулирующей выплаты по пунктам 25.1-25.2. настоящего положения определяются КД и устанавливаются работнику ЛНА (приказом), принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО, ТД.

25.4.Надбавки, указанные в пунктах 24, 25 выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

26. Премия.

26.1.Премирование работников производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности за установленный период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) исходя из личного вклада работника в коллективные результаты труда.

26.2.Распределение премий производится руководителем Учреждения в соответствии с ЛНА, принятым с учетом мнения ВОППО, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

26.4 Определение показателей эффективности деятельности педагогических и руководящих работников для установления им стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами

местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников»,а также на основе необходимости достижения установленных в планах региона (муниципалитета) мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

26.5.Оценку эффективности труда сотрудников для определения размера премии за установленный период осуществляет Комиссия, созданная работодателем с участием ВОППО.

Порядок, условия (показатели и критерии эффективности) выплаты премии определяются ЛНА (Положением) Учреждения, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО.

26.6.Любые виды премий не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата премий осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

27.Социальные выплаты.

При наличии экономии ФОТ, а также средств от приносящей доход деятельности работодатель с учётом мнения ВОППО вправе осуществлять социальные выплаты: материальную помощь, вознаграждение в связи с юбилеем работника либо в связи с профессиональным праздником.

Порядок и условия настоящих выплат определяются ЛНА, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

28. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки на начало учебного года.

29. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установленного верхнего предела указанной учебной нагрузки».

30. Предельный объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка), выполняемой в том же учреждении работником, должность которого отнесена к руководящим должностям (постановление Правительства РФ от 21февраля 2022 года № 225), устанавливается настоящим Территориальным отраслевым соглашением.

Нагрузка свыше предельной нагрузки (в городской местности- не более 9 часов в неделю), может выполняться руководителем Учреждения с разрешения управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», заместителем руководителя - по согласованию с руководителем Учреждения.

Для руководящих работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) ТД учебная нагрузка, а также руководство производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся в одном и том же учреждении.

Учебная нагрузка руководителя по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (управления образования).

31. Учебная нагрузка руководящих и других работников, осуществляющих ее помимо основной работы, устанавливается самим учреждением с учётом мнения ВОППО при условии обеспечения основных (педагогических) работников не менее нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад).

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

32. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (тренера-преподавателя, воспитателя, ПДО, музыкального руководителя, инструктора по физкультуре), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

33. Руководитель Учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (базового оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

- профессор, доктор наук - 0,06;
- доцент, кандидат наук - 0,04;
- лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

34. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

35. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом управлением образования на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»**.**

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в зависимости от условий их труда ЛНА Учреждения.

Условия и порядок установления стимулирующих (надбавок, премий) и иных выплат руководителю Учреждения определяются Положением о порядке материального стимулирования руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (приложение № 5.3).

В качестве одного из показателей эффективности работы руководителя устанавливается показатель роста средней заработной платы педагогических работников учреждения в учётном периоде по сравнению с предшествующим периодом.

36. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к ТД) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом объёма (масштаба) управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Группа по оплате труда для установления размера должностного оклада руководителя определяется управлением образования на основе объёмных показателей, подтверждённых документами и характеризующих масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объём работы по управлению учреждением.

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

В дошкольных образовательных учреждениях для определения суммы баллов за количество групп принимается во внимание их расчётное количество, определяемое путём деления списочного состава воспитанников на установленную предельную наполняемость групп.

37. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 30 % ниже должностного окладов руководителя учреждения. Размер должностного оклада заместителя руководителя определяется без учета персональных надбавок, устанавливаемых руководителю управлением образования. Условия оплаты труда устанавливаются ТД.

38. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

39.Стимулирующие и иные выплаты руководителю бюджетного Учреждения осуществляются в пределах ФОТ, исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке указанному учреждению из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты (премии) заместителю руководителя, производятся по итогам выполнения за календарный год целевых показателей эффективности, установленных для руководителя, и выплачиваются последующий год в размере на 10-80% ниже размера, определённого управлением образования руководителю учреждения. Другие стимулирующие надбавки, материальная помощь заместителю руководителя,

устанавливаются руководителем Учреждения и выплачиваются на основании положения Учреждения.

40.Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда на основании положения Учреждения.

41. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

VI. Другие вопросы оплаты труда

44.Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения.

Численный состав основного (педагогического), вспомогательного и административно-управленческого персонала должен быть оптимальным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного учредителем, а также исходя из лимитов бюджетных обязательств Учреждения на соответствующий финансовый год.

45.Доли соотношения фонда оплаты труда Учреждения устанавливаются в профессиональных квалификационных группах:

- для основного (педагогического) персонала – не менее 70%;
- для административно-управленческого и вспомогательного персонала (в совокупности) – не более 30%.

Конкретная доля соотношения фонда оплаты труда для указанных профессиональных квалификационных групп определяется нормативным правовым актом управления образования не чаще одного раза в год, КД учреждения.

2.Настоящие дополнения и изменения в коллективный договор приняты общим собранием работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 «Звёздочка» г. Йошкар-Олы» 10.08.2026 г. (протокол № 4).

3.Настоящее соглашение вступает в силу с 1 сентября 2026 года и является неотъемлемой частью коллективного договора**.**



Прошнуровано, пронумеровано и скреплено печатью

17 (семнадцать) листа

Заведующий **О.А.Байкова**

Проведена уведомительная регистрация в управлении занятости населения г.Йошкар-Олы государственного казенного учреждения Республики Марий Эл «Республиканский центр занятости населения»

Регистрационный номер 1099

от «19» августа 20 18 г.

Ответственное лицо: главный специалист

(должность) Степанова Н.А.

(подпись) (Ф.И.О.)