

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Детский сад компенсирующего вида № 108 «Снежинка»
(МДОУ «Детский сад № 108»)

Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору
(2022 - 2025)

От работодателя:

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 108»


Е.А. Шилова

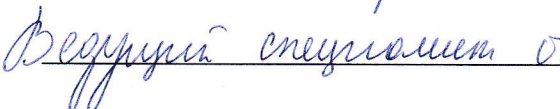
От работников:

Председатель СТК
МДОУ «Детский сад № 108»


И.С. Гурова



Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия
регистрационный № 138/2022 от « 09 » 09 2022 г.


(должность, Ф.И.О.)

г. Петрозаводск
2022 год

Стороны коллективного договора на основании рекомендаций Управления труда и занятости Республики Карелия (от 17.05.2022 № 3448/13.1-23/УТЗ) пришли к соглашению внести в коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад компенсирующего вида № 108 «Снежинка» (МДОУ «Детский сад № 108») следующие дополнения:

1. Содержание пункта 3.1.9 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Месячная заработная плата работников (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)».

2. Пункт 2.2 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом Учреждения, данным коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*) и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

3. Содержание пункта 2.2 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере

внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию».

4. Содержание пункта 2.3 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета».

5. Пункт 2.5 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции;

«При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу до подписания трудового договора Руководитель (администрация) Учреждения обязан:

- а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностной инструкции;
- б) ознакомить его с уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- в) провести инструктажи по охране труда, пожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктажи оформляются в журнале установленного образца.

6. Пункты 2.6, 2.7, 2.8 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«2.6. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, в случае, если работа в нем является для работника основной, за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется. В трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об

увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника Учреждения сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Записи в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ.

2.7. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

2.8. Трудовая книжка Руководителя Учреждения хранится в городском управлении образования Администрации Петрозаводского городского округа, трудовые книжки работников Учреждения хранятся в Учреждении за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

7. Пункт 8.7 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

«До применения дисциплинарного взыскания Работодатель (Руководитель Учреждения) должен затребовать от работника объяснение в письменной форме, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт».

8. Раздел X. «Порядок согласования с выборным профсоюзным органом Учреждения, представляющим интересы работников, при принятии настоящих Правил» Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

X «Порядок согласования с представительным органом работников при принятии настоящих Правил»

10.1. Работодатель (Руководитель Учреждения) перед принятием решения об утверждении настоящих Правил направляет проект решения и обоснование по нему в представительный орган работников.

10.2. Представительный орган работников не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Руководителю Учреждения мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

10.3. В случае, если мотивированное мнение представительного органа работников не содержит совершенствований, Руководитель Учреждения может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представительным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

10.4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Руководитель Учреждения вправе принять настоящие Правила, которые могут быть обжалованы в государственную инспекцию труда по Республике Карелия или в суд, а представительный орган работников Учреждения имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

10.5. Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) представительного органа работников обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения

выдать работодателю предписание об отмене настоящих Правил, обязательное для исполнения».

9. Подпункт 7 Положения «Об установлении повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» изложить в следующей редакции:

«Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах: районный коэффициент – 1,15, надбавка за стаж работы в местности приравненной к районам Крайнего Севера – 50%».

10. Дополнить коллективный договор приложением № 5 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад компенсирующего вида № 108 «Снежинка» (МДОУ «Детский сад № 108»), закрепленному к данному дополнительному соглашению № 1, и считать его неотъемлемой частью Коллективного договора.

2. Настоящее дополнительное соглашение №1 вступает в силу с момента подписания Сторонами, и является неотъемлемой частью Договора, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

3. Настоящее дополнительное соглашение в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия.

№ 5

СОГЛАСОВАНО:

На общем собрании ТК

Протокол № 5 от 02.09.2022

Председатель СТК  Гурова И. С.

Приложение к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ

Детский сад № 108
Шилова Е. А.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад компенсирующего вида № 108 «Снежинка» (МДОУ «Детский сад № 108 »)

Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Детский сад компенсирующего вида № 108 «Снежинка» (МДОУ «Детский сад № 108») разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, утвержденного Постановлением Главы Петрозаводского городского округа № 5584 от 01.11.2013 (далее - Положение), в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, повышения качества предоставления дошкольного образования по основной общеобразовательной программе, присмотра и ухода за детьми.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- размера минимальной заработной платы;

- настоящего Положения;
- по согласованию с представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение включает:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителей, заместителей руководителей Учреждений.

1.4. Схема окладов (должностных окладов) в Учреждении определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- набору исполняемых трудовых функций;
- сложности труда;
- интенсивности труда;
- результативности труда.

При этом рекомендуется учитывать требования к профессиональной квалификации (наличия специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Учреждения; требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы.

Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

1.7. Месячная заработная плата работников (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

1.8. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно его руководителем по

согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры должностных окладов по должностям приведены в приложении к настоящему Положению. Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, 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"».

2.2. В целях поощрения работников, занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работникам следующие выплаты стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3 . Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15.

3.2 Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

3.3. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе присвоенных им в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих квалификационных разрядов и отнесения их профессий к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих". Размеры окладов в МДОУ приведены в приложении к настоящему Положению.

4.2 В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения устанавливается стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления ежемесячной надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в размере 20% от оклада.

Применение ежемесячной надбавки к окладу за высокое качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном соотношении к должностному окладу.

5.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается заместителю руководителя Учреждения с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения.

5.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя Учреждения, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается заместителю руководителя Учреждения в размере 25% от оклада.

5.7. Заместителям руководителя Учреждения могут выплачиваться иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

5.8 С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения.

6.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 N 2815 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа", работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее - компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни)

работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов следующего дня.

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

- одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.9. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

В случае если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы (должностей)) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее доплата)»

6.1. Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника,

совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.2. Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

6.3. Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$D = P_m - P_n$, где:

D - размер доплаты;

P_m - размер минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";

P_n - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы) (в соответствии со статьями 316, 317 ТК РФ, постановлениями Конституционного суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П).

VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы.

7.2 Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Учреждения.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности Учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа "Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных

бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа "Центр развития образования" и их работников".

Премия устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения в размере 20% от оклада.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

