

Приложение №

к коллективному договору

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Детский сад комбинированного вида № 35»**

662150, г. Ачинск, микрорайон 3, 17

тел. 8(39-151) 7-31-14

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
Узикова Т.А.

«26» 05 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ Д/с № 35
Еремеева Л.Н.



«26» 05 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 35»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 35» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями); Постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 221- п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования г.Ачинска» регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 35» (далее – Организация).

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового контракта (дополнительного соглашения к трудовому контракту) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.3. Заработная плата работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

1.4. Система оплаты труда обеспечивает сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.5. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности,

направляемых на оплату труда работников образовательной Организации, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход

деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 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 контракте.

1.7. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

II. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Условия при которых размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников образовательной Организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы определяются постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п с учетом дополнений и изменений.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы

по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников

муниципальных образовательных учреждений города Ачинска, подведомственных

управление образования;

K – повышающий коэффициент.

2.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается

работнику на основании документа, подтверждающего наличие действующей категории по соответствующей должности педагогических работников (аттестационный лист, выписка из приказа, запись в трудовой книжке):

| п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента: |
|-----|--|---|
| 1. | За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории | 25 % 15 % |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников дошкольных образовательных организаций | 50 % |

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы;

Расчет повышающего коэффициента (K_2) педагогическим работникам осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $= 0\%$,

Расчет повышающего коэффициента (K_2) педагогическим работникам осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

Если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} * 100\%$$

где:

1 Q - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп.}$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного

характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{отп.}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия

по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных

командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения».

2.6. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Региональная выплата на местном уровне для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата на местном уровне, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени. Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты на местном уровне под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата на местном уровне включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.7. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N216н, и Постановлением администрации города Ачинска Красноярского края от 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска» (с изменениями и дополнениями).

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. | |
|---|--|---------|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | | 3334,00 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3511,00 |
| 2 квалификационный уровень | | 3896,00 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | При наличии среднего профессионального образования | 5760,00 |
| | При наличии высшего профессионального образования | 6556,00 |
| 2 квалификационный уровень | При наличии среднего профессионального образования | 6029,00 |
| | При наличии высшего профессионального образования | 6866,00 |
| 3 квалификационный уровень | При наличии среднего профессионального образования | 6603,00 |
| | При наличии высшего профессионального образования | 7521,00 |
| 4 квалификационный уровень | При наличии среднего профессионального образования | 7226,00 |
| | При наличии высшего профессионального образования | 8234,00 |

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964,0 руб.

2.8. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N247н и Постановлением администрации города Ачинска Красноярского края от 30.10.2014 № 472-п «Об утверждении Примерного

положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных

управлению образования администрации города Ачинска» (с изменениями и дополнениями).

2.9. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3511,00 |
| 2 квалификационный уровень | 3704,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 896,00 |
| 2 квалификационный уровень | 4282,00 |
| 3 квалификационный уровень | 4704,00 |
| 4 квалификационный уровень | 5937,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4282,00 |
| 2 квалификационный уровень | 4704,00 |
| 3 квалификационный уровень | 5164,00 |
| 4 квалификационный уровень | 6208,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7790,00 |

2.10. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|-------------------------|--|
|-------------------------|--|

| | |
|--|---------|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3016,00 |
| 2 квалификационный уровень | 3161,00 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3511,00 |
| 2 квалификационный уровень | 4282,00 |
| 3 квалификационный уровень | 4704,00 |
| 4 квалификационный уровень | 5667,00 |

2.11. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами.

| | |
|----------------------------|--|
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Специалист по охране труда | 4282,00 |

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными

особыми условиями труда; (ст. 147 ТК РФ)

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных); (ст. 149 ТК РФ)

3.2. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и

Красноярского края, к заработной плате работников образовательной Организации

устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями статья 148 ТК РФ.

Выплаты работникам образовательной Организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (Ред. от 03.01.1991 г.) «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР,

ТК РФ ст. 146, 147, результатов специальной оценки условий труда работников МБДОУ Д/с № 35 от 24.05.2019г. в размере не менее 12% тарифной ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда по результатам утвержденной специальной оценки условий труда (сводного протокола, подписанного членами комиссии, созданной приказом заведующего образовательной Организации, для проведения специальной оценки условий труда) устанавливаются коллективным договором.

На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии

руководитель учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного, утверждает

| Перечень конкретных работ по образовательному учреждению, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ. | | | |
|---|--------------------------|--|-----------------------|
| п/п | № Наименование должности | Основание | Размер, в % от ставки |
| 1. | Шеф-повар, повар | Параметры микроклимата (За работу у горячих плит, электропаровых и других аппаратов для жарения и выпечки) Класс (подкласс условий труда 3,2 –вредный 2 й степени) | 4 % |

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанной за каждый час работы), за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5. Компенсационные выплаты для педагогических работников устанавливаются от окладов (должностных окладов) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) относятся:

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*> |
|-------|-----------------------------|---|
| 1. | За работу в образовательных | 20 % |

| | | |
|----|---|------|
| | учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) <*> | |
| 2. | Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. | 15 % |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников организации за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной Организации с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам образовательной Организации по решению руководителя, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников, производятся следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по итогам работы;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в занимаемой должности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечение региональной выплаты на местном уровне;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам образовательной Организации.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель образовательной Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов

самоуправления образовательной Организации, в том числе общественного совета организации представительного органа работников.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год), устанавливаются комиссией образовательной Организации работникам из краевого бюджета ежемесячно пропорционально отработанному времени, местного бюджета – ежеквартально, пропорционально отработанному времени. Сотрудникам, работающим в образовательной Организации по внутреннему совместительству (по должности совместитель), стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы за год, устанавливаются комиссией образовательной Организации ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

4.9. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с настоящим положением.

| п/п | Виды персональных выплат | Размер выплат к окладу (%) |
|------|--|---------------------------------|
| 1. | Опыт работы в занимаемой должности* | |
| 1.1. | От 1 года до 5 лет При наличии ученой степени кандидата педагогических наук** При наличии ученой степени доктора педагогических наук** При наличии почетного звания «Заслуженный Учитель»** При наличии почетного звания, начинающего со слов «народный»* | 5% 15% 20% 15% 20% |
| 1.2. | От 5 года до 10 лет При наличии ученой степени кандидата педагогических наук** При наличии ученой степени доктора педагогических наук** При наличии почетного звания «Заслуженный Учитель»** При наличии почетного звания, начинающего со слов «народный»* | 15% 25% 30% 25% 30% |
| 1.3. | Свыше 10 лет При наличии ученой степени кандидата педагогических наук** При наличии ученой степени доктора педагогических наук** При наличии почетного звания «Заслуженный Учитель»** При наличии почетного звания, начинающего со слов «народный»* | 25% 35% 40% 35% 40% |
| 2 | За сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| 2.1. | За заведование кабинетами <***> За заведование музыкальным и спортивным залами | 10% 20% |
| 2.2. | Шеф повару за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |
| 2.3. | Специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего образования и заключившим в | |

| | | |
|------|--|-------------|
| | течение 3 лет после окончания учебного заведения контракт с образовательной организацией. Персональная надбавка устанавливается на 5 лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 2.4. | Краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования <****> | 718,40 руб. |

<*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю педагогической деятельности

<*> производится при условии соответствия почетного звания профилю организации или профилю педагогической деятельности.

<***> от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<****> Краевые выплаты воспитателям образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа заведующего в виде стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,40 руб. на 1 работника (воспитателя)

Выплаты производятся сверх месячной нормы заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляется районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях или надбавку за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера заработной платы, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Региональная выплата на местном уровне для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленной региональным соглашением, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего труда (трудовых обязанностей).

Региональная выплата на местном уровне включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях или надбавку за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.10. Выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса

или

уставной деятельности образовательной Организации;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы за месяц, квартал, год работникам образовательной Организации устанавливается по решению заведующего, при

согласовании с профсоюзным комитетом. Размер выплат может увеличиваться на количество показателей в баллах по следующим параметрам:

| Критерии | Условия | | % |
|---|---|--|-----|
| | Наименование | Индикатор | |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов в работе | Рациональность использования рабочего времени | 10% |
| Высокое качество подготовки образовательного учреждения к новому учебному году | Полная готовность к учебному году | Отсутствие замечаний комиссии | 10% |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Исполнение бюджетной росписи | 100% | 10% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Участие | 10% |
| Участие в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Участие | 10% |
| Работа в комиссиях | Участие в работе комиссий (подготовка документов) | Своевременный документооборот | 15% |
| Работа с родителями | Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 15% |
| Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды | Отсутствие травм и несчастных случаев | 0 | 20% |
| Бережное отношение к имуществу | Сохранность имущества и материальных ценностей, безаварийная работа всех систем | Отсутствие замечаний администрации и бухгалтерии | 20% |

Конкретный размер стимулирующих выплат по итогам работы, может устанавливаться и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику Организации (за исключением персональных выплат) применяют бальную оценку. Размер выплат осуществляется каждому работнику и определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

Где C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику образовательной Организации в плановом периоде;

C_1 балла – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i - работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = \frac{Q_{\text{стим.раб.}}}{\sum_{ni} B}$$

где:

$Q_{\text{стим.раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам образовательной Организации в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, год), за исключением руководителя образовательной Организации.

$$Q_{\text{стим.раб.}} = Q_{\text{зп.}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп.}}$$

где:

$Q_{\text{зп.}}$ – фонд оплаты труда работникам образовательной Организации, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете на месяц в плановом периоде

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете, плану финансово – хозяйственной деятельности), окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенному согласно штатного расписания организации на месяц в плановом периоде.

$Q_{\text{отп.}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки переподготовки, повышения квалификации работников образовательной Организации на месяц в плановом периоде.

4.12. Работник, находящийся в отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, учебном отпуске, а также имеющий листок временной нетрудоспособности за отчетный период, комиссией на предмет выплат стимулирующего характера рассматривается за фактически отработанное время. При наличии взыскания у работников, критерии не рассматриваются.

V. Условия оплаты труда заместителя заведующего образовательной Организации.

5.1. Оплата труда заместителя заведующего образовательной Организации осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов заместителям заведующего образовательной Организации устанавливаются заведующим на 10 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя образовательной Организации.

5.3. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего устанавливаются трудовым контрактом.

5.4. Заместителю заведующего образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.5. Выплаты стимулирующего характера и выплат по итогам работы, заместителю руководителя образовательной Организации устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя образовательной Организации.

5.6. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, квартал, год максимальным размером не ограничивается, определяется в пределах фонда оплаты труда и может выплачиваться заместителю руководителя по общим основаниям (п.4.11.):

5.7. При распределении стимулирующих выплат заместителям заведующего по основному месту работы в период исполнения обязанностей руководителя организации, приказ о размере стимулирующих выплат согласовывается с руководителем управления образования администрации города Ачинска.

VI. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишения стимулирующих выплат.

6.1. Стимулирующие выплаты сотрудникам по решению комиссии уменьшаются от всех показателей при следующих условиях:

Нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100%

Нарушение санитарно-эпидемиологического режима - до 50%

Нарушение техники безопасности и пожаробезопасности – до 50%

Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – до 100%

Жестокое обращение с детьми – до 100%

Обоснованные жалобы со стороны родителей и персонала – до 50%

Халатное отношение к сохранности материально-технического имущества – до 100%.

Нарушение норм приготовления и раздачи пищи - до 50%

6.2. Случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются руководителем и комиссией в индивидуальном порядке, в каждом случае по согласованию с профсоюзной организацией МБДОУ Д/с № 35.

6.3. Сотрудник, не предоставивший заполненного оценочного листа с подтверждающими пояснениями в установленный срок, без уважительной причины на выплаты стимулирующих комиссией не рассматривается.

VII. Единовременная материальная помощь.

7.1. Работникам образовательной Организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

7.2. Единовременная материальная помощь работникам образовательной Организации оказывается по решению заведующего образовательной Организации, в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику образовательной Организации в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

7.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам образовательной Организации производится на основании приказа заведующего образовательной Организации с учетом положений настоящего раздела.

VIII. Другие вопросы оплаты труда.

8.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

IX. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

9.1. Оплата труда педагогическим работникам:

9.2. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в образовательной Организации применяется почасовая оплата труда.

9.3. Почасовая оплата труда воспитателей и педагогов в образовательной организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и педагогов.

Размер оплаты за один час для воспитателей и педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$C = \text{ФОТ} / 4,3 * \text{Ч} * \text{Ст}, \text{ где}$$

C – размер оплаты за один час работы для воспитателей и педагогических работников;

ФОТ – средний месячный фонд оплаты труда воспитателей и педагогических работников,

включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Ч – общее количество часов воспитателей / педагогических работников в неделю

в соответствии с тарификацией;

Ст – количество ставок.

9.4. Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической

нагрузки 24 часа в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической

нагрузки 25 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической

нагрузки 30 часов в неделю;

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической

нагрузки 36 часов в неделю.

9.5. Оплата труда заместителей заведующего образовательной Организации:

9.6. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего заведующего образовательной Организации, без освобождения от работы, определенной

трудовым договором в образовательной Организации производится оплата в процентном

соотношении, не более 100% с учетом районного и северного коэффициента от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности в пределах фонда оплаты труда.

9.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

9.8. Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / N, \text{ где}$$

C_p – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности,

включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

N – количество рабочих дней в году.

Х. Заключительные положения.

10.1. Настоящее Положение является приложением к коллективному Договору между администрацией и коллективом работников образовательной Организации, согласуется председателем профсоюзной организации работников образовательной Организации и утверждается приказом заведующего образовательной Организации.

10.2. Признать утратившим силу Изменения и дополнения к Приложению № 1 к коллективному договору (положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 35» города Ачинска Красноярского края (в редакции от 30 апреля 2022 г.).

10.3. Ввести в действие данное Положение с _____ 2022 г.

Принято на общем собрании коллектива МБДОУ Д/с № 35

Протокол № _____ от _____ 2022 г.

