

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.


« 30 » 04 2021г.



ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОНЕНИЯ
к Приложению № 1 к коллективному договору
(положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 35»)

Утверждено на общем собрании трудового
Коллектива МБДОУ Д/с № 35
Протокол № 2 от 05.03.2021



В целях совершенствования системы оплаты труда работников образования, на основании Постановления администрации города Ачинска от 20.01.2020г. № 015-п, Протокола № 2 общего собрания трудового Коллектива МБДОУ Д/с № 35 от 05.03.2021 №1 к коллективному договору (положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 35») читать в следующей редакции:

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 30.04.2014 № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями); Постановления 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 бюджетных образовательных учреждений», (с изменениями и дополнениями); Постановления администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222-п «Об утверждении условий, при которых размер окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» (с изменениями и дополнениями) и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 35» (далее – образовательная Организация).

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) 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.

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. Для работников образовательной Организации, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах средств образовательной Организации.

1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. Для работников образовательной Организации, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной Организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются 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, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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 01.07.2011 № 222-п с учетом дополнений и изменений.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.5. 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 краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

2.6. 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:	50 %
	для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	

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:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} * 100\%$$

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.

$$Q_1 = Q - Q_{зар} - Q_{стим} - Q_{отп}$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{зар}$ - 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».

2.7. 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 размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне. Для целей расчета региональной выплаты на местном уровне размер заработной платы в муниципальном образовании в соответствии с действующим законодательством.

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.

В случае, если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

2.8. 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).

2.9. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных 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).

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 условия 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 в соответствии со статьей 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 статей 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Гособразования СССР» от 20.08.1990.№ 579 «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, результатов специальной оценки условий труда работников МБДОУ Д/с № 35 от 24.05.2019 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 органа, утверждает

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 других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. 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 (должностного оклада) с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы), 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 (должностного оклада) с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

3.6. 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	Должность работника	Размер процентов окладу	в к
-----	-----------------------------	---------------------	-------------------------	-----

			(должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) <*>	Учитель-логопед	20%
2	За период работы в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (за фактически отработанное время)	Педагог - психолог	5%

<*> 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.

3.7. 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 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 заведующего, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, 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 за качество выполняемых работ;
- 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, установленной в Красноярском крае);
- 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.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются всем сотрудникам Ежемесячно или ежеквартально, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения в баллах. Предельное количество баллов устанавливается в размере 40 баллов и утверждаются приказом заведующего образовательной Организации

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 – ежемесячно, 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. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательной Организации определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.10. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

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

Размер выплат по итогам работы за месяц, квартал, год работникам образовательной организации устанавливается в баллах в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению, заместителям заведующего в % в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению по решению заведующего, при согласовании с профсоюзным комитетом.

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

$$C = C_1 \times B,$$

Где C – размер выплаты,

C₁ - стоимость балла.

B - количество баллов по результатам оценки труда работника организации в плановом периоде.

Стоимость балла (C₁) рассчитывается по формуле.

$$C_1 = \frac{Q_{\text{фонд опл}} - Q_{\text{гар.}} - Q_{\text{отп.}}}{B_1} \text{ где:}$$

Q_{фонд опл} - фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсирующего характера, утвержденный в бюджетной смете на месяц в плановом периоде

Q_{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_{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 организации на месяц в плановом периоде.

4.13. 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.

4.14. При отсутствии экономии фонда оплаты труда выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены и

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 заведующего образовательной Организации.

5.3. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5.4. Заместителю заведующего 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. Заместителю заведующего устанавливаются виды и размер персональных выплат согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителю заведующего образовательной Организации устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада согласно приложению № 6 настоящего Положения.

Сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего образовательной Организации.

5.7. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за месяц, квартал, год максимальным размером не ограничивается, определяется в пределах фонда оплаты труда и может выплачиваться заместителю заведующего по общим основаниям в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

5.8. При распределении стимулирующих выплат заместителям заведующего по основному месту работы в период исполнения обязанностей заведующего 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:

6.1.1. Не выполнение должностных обязанностей, повлекших:

- Детский травматизм – 100%
- Посещаемость ниже средней за каждые 5% снижаются на 0,2 б.
- Повышение заболеваемости на 1% (от средней по МБДОУ) – на 0,2 балла
- Родительская задолженность (более 200,00 руб.) – на 0,2 балла

6.2. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100%

6.3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима - до 50%

- 6.4. Нарушение техники безопасности и пожаробезопасности – до 50%
- 6.5. Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – до 100%
- 6.6. Жестокое обращение с детьми – до 100%
- 6.7. Обоснованные жалобы со стороны родителей и персонала – до 50%
- 6.8. Халатное отношение к сохранности материально-технического имущества – до 100%.
- 6.9. Нарушение норм приготовления и раздачи пищи - до 50%
- 6.10. 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.
- 6.11. Сотрудник, не предоставивший без уважительной причины заполненного оценочного листа с подтверждающими пояснениями в установленный срок, комиссией по распределению стимулирующих выплат 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.

VII. Другие вопросы оплаты труда

- 7.1. 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.

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

- 8.1. Оплата труда педагогическим работникам:
- 8.1.1. 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.
- 8.1.2. 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:
- $$C = \text{ФОТ} / 4,3 * Ч * C_T, \text{ где}$$
- 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.

8.1.3. 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.

8.2. Оплата труда заместителей заведующего образовательной Организации

8.2.1. 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.

8.3. Оплата труда иным работникам:

8.3.1. 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.

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

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

S_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.

IX. Заключительные положения

9.1. 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.

9.2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 35» города Ачинска Красноярского края (в редакции от 16

октября 2018г.), утвержденного приказом заведующего образовательной Организации № 190/1 от 16.10.2018г..

9.3. Ввести в действие данное Положение с 01.06.2021 г.

Принято на общем собрании коллектива МБДОУ Д/с №35

Протокол № 2 от 05.03.2021г.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
ставок заработной платы МБДОУ Д/с № 35

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 по физкультуре, музыкальный руководитель,	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 Воспитатель, педагог - психолог	При наличии среднего профессионального образования	6603,00
	При наличии высшего профессионального образования	7521,00
4 квалификационный уровень Учитель-логопед, учитель дефектолог, старший воспитатель	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. 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 Делопроизводитель, специалист по закупкам	3511,00,0
2 квалификационный уровень	3704,00
Профессиональная квалификационная группа	

«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень Специалист по кадрам, делопроизводитель	3 896,00
2 квалификационный уровень	4282,00
3 квалификационный уровень Шеф-повар	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

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень Дворники, сторож-вахтер, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик	3016,00
2 квалификационный уровень Сторож старший	3161,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень Повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3511,00
2 квалификационный уровень	4282,00
3 квалификационный уровень	4704,00
4 квалификационный уровень	5667,00

Должности, не предусмотренные профессиональными
квалификационными группами.

Квалификационные уровни	Минимал ьный размер оклада
-------------------------	----------------------------------

	(должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	4282,00

Перечень 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)	12%
2		Подсобный рабочий	Тяжесть трудового процесса (подъем и перенос тяжестей вручную). Работа, связанная с разделкой, обрезкой, мяса, рыбы, резкой и чисткой лука. Работы, связанные с мойкой посуды вручную с применением химических средств. Класс (подкласс условий труда 3,1 вредный 1- й степени)	12%

Размер персональных выплат работникам МБДОУ Д/с № 35

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%
	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%
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%
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 программ 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.

Виды и размер выплат работникам МБДОУ Д/с № 35 по итогам работы

Критерии	Условия		Предельный размер %
	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	20%
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%

Виды и размеры выплат по итогам работы сотрудникам МБДОУ Д/с № 35

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	10
		95% выделенного объема средств	15
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	10
	Капитальный ремонт		15
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нетрадиционных методов работы	наличие динамики в результатах	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	10
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	10
Работа с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтной ситуации	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтной ситуации	5
Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Отсутствие травм и несчастных случаев	0	5
Бережное отношение к имуществу детского сада	Сохранность имущества и материальных ценностей, безаварийная и надежная работа всех видов оборудования.	Отсутствие замечаний администрации и бухгалтерии	5

Объемные показатели, характеризующие работу организации, а также иных показателей, учитывающих численность работников организации, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение организации и другие факторы

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

численность работников организации;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации на 1 января текущего года.

При этом контингент детей учреждений определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

В списочном составе дополнительного образования воспитанники, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

5. За руководителя организации, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников МБДОУ Д/с № 35, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций для реализации которых создано учреждение: воспитатель

