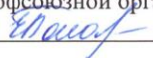


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
МБДОУ «Детский сад № 31»

662150, г. Ачинск, микрорайон 4, строение 26

тел. 8(39-151) 7-23-07

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.В. Пономарева
«04» 04 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 31»
 Н.М. Аркатова
«04» 07 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 31»

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

МБДОУ «Детский сад № 31»

662150, г. Ачинск, микрорайон 4, строение 26

тел. 8(39-151) 7-23-07

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Е.В. Пономарева

«__»_____2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 31»

_____ Н.М. Аркатова

«__»_____2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 31»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 31 с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развитию детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с ТК РФ, Постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 № 472-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска», 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 подведомственных управлению образования администрации города Ачинска учреждений» (с изменениями и дополнениями), Постановлением 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, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 31 с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развитию детей «Детский сад № 31 » (далее – МБДОУ «Детский сад № 31»).

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.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 31» 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.

1.4. МБДОУ «Детский сад № 31», в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, и других мер материального стимулирования.

1.5. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 31» включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

- обеспечение региональной выплаты на местном уровне.

1.5.1. 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.

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).

Минимальный размер заработной платы в муниципальном образовании города Ачинска будет устанавливаться в соответствии с действующим законодательством.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты на местном уровне включают 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.

Размер установленной выплаты на местном уровне изменяется в соответствии с изменениями размера минимальной заработной платы, установленного и утвержденного нормативными документами (законами, постановлениями в Красноярском крае).

1.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Приказом Министерства образования науки Российской Федерации 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 договоре».

1.7. Система оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы работникам в рамках оклада (должностного оклада), компенсационных и персональных выплат и стимулирующих выплат за качество предоставления образовательных услуг.

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.

2. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным 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.

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. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основании постановления администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 472-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска» в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению об оплате труда работников, Постановления администрации города Ачинска №472-п с изменениями от 30.10.2014 г,

2.5. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) определяются постановлением администрации города Ачинска от 30.10.2014 г. № 473-п «О внесении изменений в постановление администрации города Ачинска от 01.07.2011 г. № 222-п (с изменениями).

Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
	За наличие квалификационной категории:	

	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%

2.6. 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, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска;

K - повышающий коэффициент.

2.7. Персональные выплаты работникам.

2.7.1. Персональные выплаты работникам производятся с учетом квалификационной категории, 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, установленного в Красноярском крае, расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

2.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждения и их заместителей формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) устанавливается Примерным положением об оплате труда в кратности до 6.

2.9. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 настоящего положения.

3. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБДОУ «Детский сад № 31» 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.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам образовательной организации на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда или на основании Перечня, утвержденного Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 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 организации, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, утверждает Перечень конкретных работ по МБДОУ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ.

№	Наименование должности	Основание	Размер, в % от ставки
1	Повар, шеф-повар	Работа у горячей плиты, электрожарочного шкафа, работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, чисткой лука	12

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст.154 Трудового кодекса РФ).

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

3.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения и выплачиваются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, получающим 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 производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной 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 день 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.

3.7. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) относятся:

№ п/н	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Педагогам за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в комбинированных группах.	20%

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, поощрение за выполненную работу, за опыт в занимаемой должности, за сложность, напряженность и особый режим работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 31» с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам МБДОУ «Детский сад № 31», по решению комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, могут устанавливаться 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;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ «Детский сад № 31»

4.5. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются правовым актом организации.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии организации с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации.

4.7. Комиссия МБДОУ «Детский сад № 31» при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления организации.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией Организации ежемесячно или ежеквартально.

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 МБДОУ «Детский сад № 31» определяются согласно количеству баллов по оценочным листам.

(Приложение 6). Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.10. Конкретный размер стимулирующих выплат может устанавливаться в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работника, в баллах, в абсолютном размере.

В честь праздничных и юбилейных дат (50,55,60,65 и так далее), за высокие результаты труда по приказу руководителя учреждения могут выплачиваться разовые, персональные стимулирующие выплаты в абсолютном размере в пределах ФОТ, не более 3000(три тысячи) рублей.

4.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения в соответствии с бальной оценкой, размер выплаты определяется по формуле:

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C₁ балла - стоимость балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_1 \text{ балла} = \frac{Q_{\text{стим раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

Q_{стимул. раб} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стимул. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} \sim Q_{\text{отп}},$$

Где

Q_{зп} - фонд оплаты труда работников учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, 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, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде;

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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

4.12. При наличии у работника дисциплинарного взыскания (за невыполнение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава Учреждения)

все выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены, приостановлены и даже отменены.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МБДОУ «Детский сад № 31»

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности.

Размер выплат по итогам работы работникам МБДОУ «Детский сад № 31» устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты по итогам работы могут выплачиваться как в баллах, так и в абсолютных размерах.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МБДОУ «Детский сад № 31» в пределах утвержденного фонда оплаты труда. может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ «Детский сад № 31» оказывается по решению заведующего МБДОУ «Детский сад № 31» в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику МБДОУ «Детский сад № 31» в соответствии с настоящим Положением, определяется МБДОУ самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда, не более 3 тысяч рублей по каждому основанию.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 31» производится на основании заявления работника, подтверждающих документов и приказа заведующего с учетом настоящего положения.

6. Оплата труда заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 31»

6.1. Оплата труда заместителя заведующего МБДОУ «Детский сад №31» осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заместителя заведующего МБДОУ «Детский сад № 31» устанавливается трудовым договором на 10 процентов ниже размера должностного оклада заведующего МБДОУ «Детский сад № 31», который определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала МБДОУ «Детский сад № 31» с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего МБДОУ «Детский сад № 31» устанавливаются в соответствии с настоящим положением, как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей заведующего МБДОУ «Детский сад № 31» устанавливаются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.5. Заместителям руководителя устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	свыше 10 лет	25%

6.6. Размер выплат стимулирующего характера для заместителей заведующего МБДОУ «Детский сад № 31», за исключением выплат по итогам работы, устанавливается на квартал.

6.7. Заместителям заведующего МБДОУ «Детский сад № 31» сроки и размер стимулирующих выплат устанавливаются протоколом комиссии, на основании листа самооценки и утверждается приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 31».

6.8. Заместителям заведующего может оказываться единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) на основании раздела 5.

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя, без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится оплата в процентном соотношении, не более 100% от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности.

6.10. При исполнении обязанностей заведующего детским садом, размер стимулирующих выплат заместителю согласовывается с руководителем управления образования.

7. Условия, при которых стимулирующие выплаты не производятся или уменьшаются всем категориям работников:

7.1. имеющим выговор, допустившим прогул 100 %;

7.2. допустившим травматизм, конфликтную ситуацию с родителями, детьми, сотрудниками 50%;

7.3. нарушившим или невыполняющим правила охраны труда, СаНПиНа, пожарнадзора 50%;

7.4. допустившим порчу или утрату имущества 50%;

7.5. в группах, которых посещаемость детей ниже 50% - стимулирующие выплаты сокращаются на 50%;

7.6. работникам, находящимся в очередном отпуске, на листе временной нетрудоспособности стимулирующие выплаты насчитываются пропорционально отработанного времени.

8. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей)

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

8.1. Оплата труда педагогическим работникам.

8.1.1. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в МБДОУ «Детский сад № 31» применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

8.1.2. Почасовая оплата труда воспитателей и педагогов в МБДОУ «Детский сад № 31» 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:

$S = \text{ФОТ} / 4,3 * Ч * Ст$, где

С - 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;

ФОТ – среднемесячный 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 иным работникам

8.2.1. 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 тоже время, работнику производится доплата.

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

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

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

S_p - размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр - годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклад (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 дней в году.

9. Другие вопросы оплаты труда.

9.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников организации, 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).

I. 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		
		3621,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень		3813,00
2 квалификационный уровень		4231,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	6255,00
	При наличии высшего профессионального образования	7120,00
2 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	6547,00
	При наличии высшего профессионального образования	7456,00
3 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	7171,00
	При наличии высшего профессионального образования	8168,00
4 квалификационный уровень	При наличии среднего профессионального образования	7847,00
	При наличии высшего профессионального образования	8942,00

<*> - Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4305,00 руб.

II. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		3813,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		4231,0
2 квалификационный уровень		4650,0
3 квалификационный уровень		5109,0
4 квалификационный уровень		6448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		4650,0
2 квалификационный уровень		5109,0
3 квалификационный уровень		5608,0
4 квалификационный уровень		6742,0

III. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		3813,00
2 квалификационный уровень		4023,00

Размер персональных выплат работникам организации

п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к должностному окладу (ставке) зароботной платы
1	За опыт в занимаемой должности	
1.1	от 1 года до 5 лет при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный»<***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	5% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	15% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный». <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	25% 35% 40%
2	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
3.	краевые выплаты воспитателям государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей<*****>	718,4 рубля

4.	За заведование музыкальным или спортивным залом	20%
5.	За заведование кабинетами	10%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Установление надбавки учитывает:

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к занятиям (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;

подготовку их к занятиям и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

специфику образовательной программы организации, определяемую концепцией.

<*****> Краевые выплаты воспитателям, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее - выплаты воспитателям), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя. Выплаты воспитателям устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника.

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

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

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МБДОУ «Детский сад № 31»

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 ремонт объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	10
			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
Стабильность в работе	Отсутствие больничных листов	0	5
Бережное отношение к имуществу детского сада	Сохранность имущества и товарно-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 руководителю 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 «Детский сад № 31», 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

