Учтено мнение:
выборного органа первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения
(протокол № 3.4
от «13» марта 2020г.)
Председатель первичной
профсоюзной организации
Брик. Е.В._____
(подпись)

Приложение № 2.
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 165
Кривичанина. Н.И _____
(подпись)

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 165» Г. КРАСНОЯРСКА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения координацию деятельности, которых осуществляет администрации города (далее - учреждения).

Постановлений администрации г. Красноярска от 06.11.2013 N 619, от 03.04.2015 N 181.

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, 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, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа

работников. Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013 N 619.

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.5. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается 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 системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда. Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013 N 619.

1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.7. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176, Постановления администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170.

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в

соответствии с затратами на оплату труда (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), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений. Постановления администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669

1.9. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 2.1.

2.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения 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 представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, 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. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

1) Таблицу в пункте 2.3 изложить в следующей редакции:

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

1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно -вспомогательного персонала первого уровня		
		2 943
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно -вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 099*
2-й квалификационный уровень		3 439
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 084
	при наличии высшего профессионального образования	5 786
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 321
	при наличии высшего профессионального образования	6 060

1		2
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 828
	при наличии высшего профессионального образования	6 638
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 378
	при наличии высшего профессионального образования	7 267

*Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 499 руб.»;

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

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

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 099

1	2
2-й квалификационный уровень	3 269
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 439
2-й квалификационный уровень	3 779
3-й квалификационный уровень	4 152
4-й квалификационный уровень	5 240
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 779
2-й квалификационный уровень	4 152
3-й квалификационный уровень	4 558
4-й квалификационный уровень	5 479

Постановления администрации г. Красноярска от 19.01.2016 N 742

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 3 779 руб. »;

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	3 779
3-й квалификационный уровень	4 152

4-й квалификационный уровень	5 240
5-й квалификационный уровень	5 919
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	6 397
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	6 875
2-й квалификационный уровень	7 965
3-й квалификационный уровень	8 577»

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.5.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле: О = Omin + Omin х К,

где

О - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Omin - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

К - повышающий коэффициент.

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

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами,

локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176.

2.5.4. Для педагогических, работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу): Постановления администрации г. Красноярска от 24.11.2014 N 787.

№	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1.	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	30-50

Постановления администрации г. Красноярска от 03.04.2015 N 181.Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: К = К1 + К2

где: К1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

К2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то К2 = 0%; (Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742) если доля выплат

стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле: (Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742.) 2 = Q1 / Qокл х 100%, где:

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников. Q1 = Q - Qгар - Qстим - Qотп,

где: Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;(Постановления администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

Qотп - 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 К > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения. (Постановления администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

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. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений 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.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
(Постановления администрации г. Красноярска от 18.02.2013 N 75)

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:
За ненормированный рабочий день -15%
(Постановлением администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)
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. Постановлением администрации г. Красноярска от 04.10.2012 N 448) Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. (Постановлением администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

(Постановлением администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

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

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. (Постановлением администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

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 введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:(Постановления администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)

-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, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера

минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;(Постановлений администрации г. Красноярска от 18.03.2011 N 74, от 21.10.2011 N 473, от 03.09.2014 N 539)
-выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений. (Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2014 N 539)

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере. (Постановлений администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399, от 09.06.2012 N 252)

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. (Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176)

4.10. 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 дошкольных образовательных учреждений определяются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктам 4.10, 4.13, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями 1, 2, 5, 11 к настоящему

Положению. (Постановлений администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399, от 28.06.2013 N 309, от 08.10.2013 N 529, от 17.10.2014 N 669)

4.12 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. (Постановлений администрации г. Красноярска от 18.03.2011 N 74, от 21.10.2011 N 473, от 03.09.2014 N 539)

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 4 к настоящему Положению.

4.12.1. 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 минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (мрот).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и

величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.
(Постановления администрации г. Красноярска от 22.05.2015 N 324)

4.12.2. 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", 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 Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты 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 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.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты 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. (Постановлением администрации г. Красноярска от 22.05.2015 N 324)

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:
- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
-достижение высоких результатов в работе за определенный период;
-участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку. (Постановления администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252) Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле: (Постановления администрации г. Красноярска от 09.06.2012 N 252) С = С1балла х Бі,

где: С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

где: Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Qстимрук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

Qстим не может превышать Qстим1,

Qстим1 = Qзп - Qгар - Qотп,

где: Qстим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Qзп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - 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. Qотп = Qбаз x Nотп / Nгод, где:

Qбаз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности)

учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде. (Постановления администрации г. Красноярска от 13.04.2012 N 152)

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в вязи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей). (Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176)

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения. (Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013 N 619)

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:
- должностной оклад;
-выплаты компенсационного характера;
-выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить непревышение предельного уровня соотношения, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех

показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере. (Постановлением администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.2.1. Размер должностного оклада руководителей, их заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:
-при высшей квалификационной категории - 20%;
-при первой квалификационной категории - 15%.
(Постановлением администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы). (Постановления администрации г. Красноярска от 23.12.2013 N 745)

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска". (Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013 N 619) Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов. (Постановлением администрации г. Красноярска от 24.11.2014 N 787)

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска". (Постановления администрации г. Красноярска от 06.11.2013 N 619)

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города. (Постановления администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (плане

финансово-хозяйственной деятельности) учреждения. (Постановления администрации г. Красноярска от 13.04.2012 N 152)

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.12. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (Постановлений администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669, от 15.12.2016 N 742) Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.12.1 Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия). (Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176, Постановления администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)

6.13. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям. (Постановления администрации г. Красноярска от 23.12.2013 N 745)

6.14 Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.15. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования

администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.16 Руководителям учреждений 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.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий;

(абзац введен Постановлением администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)

- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

(Постановлением администрации г. Красноярска от 17.12.2015 N 806)

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. (Постановлением администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

6.16.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных

задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией: в виде замечания - на 10%;
в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%. (Постановлением администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

6.17. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений устанавливаются согласно приложению 9 к настоящему Положению.

6.18. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

персональные выплаты	Опыт работы в занимаемой должности *: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения **при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения ** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный" ** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный" ** (Постановлений администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548, от 23.09.2013 N 492)	 5% 15% 20% 15% 20%

	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения ** при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения ** при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ** при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный"**	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения** при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения ** при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" ** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»** (Постановления администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548, от 23.09.2013 N 492) (Постановления администрации г. Красноярска от 20.05.2011 N 170)	25% 35% 40% 35% 40%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<**> Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). (Постановления администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399) Персональные выплаты устанавливаются в процентах к

окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.(Постановлением администрации г. Красноярска от 17.10.2014 N 669)

6.19. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. (Постановления администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548)

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев. (Постановления администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548)

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года. (Постановлением администрации г. Красноярска от 29.11.2011 N 548) (Постановления администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399)

6.20. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям по следующим основаниям:

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	

1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления	материально-техническая, ресурсная обеспеченность	в соответствии с лицензией	15 %

1	2	3	4	5
	образовательного процесса	образовательного процесса		
		обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15 %
		укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10 %
		эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	10 %

1	2	3	4	5
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10 %
			обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15 %
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	15 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования	участие в инновационной деятельности, ведение	участие в конкурсах инновационны	10 %

1	2	3	4	5
	в учреждении	экспериментальной работы	х учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15 %
		достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	15 %
	Сохранность контингента детей	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1–2% от общей численности	10 %
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческой	обеспечение государственно-общественного характера управления	наличие и функционирование в	5%

1	2	3	4	5
	деятельности	в учреждении	учреждении органа государственно-общественного управления	
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%
		отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10 %
	Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10 %
		эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового	наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогически	10 %

1	2	3	4	5
		состава)	х кадров	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10 %
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15 %
		обеспечение санитарно-гигие-нических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15 %
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогически	10 %

1	2	3	4	5
			х кадров	
	Сохранение здоровья детей в уч-реждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотреб-надзора	10 %
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих их здоровью учащихся, воспитанников	10 %
		посещаемость детей	не менее 80%	20 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10 %
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы	20 %

1	2	3	4	5
			педагогов в профессиональных конкурсах	
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20 %
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1–2% от общей численности	10 %
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20 %

6.21. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения. (Постановления администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399)

6.22. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения. (Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176)

6.23. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на

основании приказа главного управления образования администрации города, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.24. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

6.26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно приложению 16 к настоящему Положению.
(Постановлением администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ МБДОУ № 165 Г. КРАСНОЯРСКА И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ (БЕЗ УЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ)
Постановлением администрации г. Красноярска от 15.12.2016 N 742)

N п/п	Наименование	Кратность
1.	Муниципальные образовательные	

	учреждения г. Красноярска	
2.	Руководитель	4,0
3.	Заместитель руководителя	3,6

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №165»
_____Е.В. Брик

«_____»_____2020год

От работодателя:

Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №165»
_____Н.И. Кривичанина

«___»_____2020 год.

Приложение № 1
к коллективному договору на 2020 г. -2023г.

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
1	2
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья

Руководитель
образовательной организации

_____
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«___»_____20 ___ г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__»_____20 ___ г.