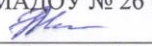


Приложение №4  
к коллективному договору  
на 2016-2019 г.г. от 26.07.2016г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад комбинированного вида №26 «Кораблик»

Юридический адрес: 633009, Новосибирская область, город Бердск, улица Лунная 13А

ИНН/КПП 504510057/ 544501001  
ОГРН 1025404723299

УЧТЕНО МНЕНИЕ  
профсоюзного комитета МАДОУ  
Председатель ПК  
МАДОУ № 26 «Кораблик»  
 Н.В. Шкурихина  
«18» мая 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий МАДОУ №26  
«Кораблик»  
 Т.И.Куренок  
«26» мая 2016 г.  
  
М.П.

Мотивированное мнение профсоюзного комитета  
в письменной форме (протокол от 08.07.2016г. №7)  
Рассмотрено.

## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ПРИНЯТЫ  
на общем собрании трудового коллектива  
Протокол от «18» июля 2016г. № 3

## **1. Общие положения.**

1) Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) определяет формирование и расходование фонда оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада комбинированного вида №26 «Кораблик» (далее – Учреждение).

2) Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и Новосибирской области, правовыми актами органов местного самоуправления.

3) Система оплаты труда работников Учреждения разработана в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, статья 8, статья 99 п.3. Закона Российской Федерации «Об образовании» ФЗ №273 от 29.12. 2012, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 №20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», действующим Территориальным Соглашением по учреждениям г. Бердска Новосибирской области, подведомственным МКУ «Управлением образования и молодежной политики».

4) Настоящее Положение разработано в целях:

- повышения общего уровня оплаты труда;
- повышения мотивации работников к качественному труду, нацеленному на конечный результат;
- создания стимулов к повышению профессионального уровня работников и привлечения высококвалифицированных специалистов;
- увеличения производительности труда и оптимизации численности учреждения.

5) Оплата труда работников определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) между руководителем дошкольного учреждения и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и с соответствующими в Учреждении системами оплаты труда (ст. 135 ТК).

6) В Учреждении система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- обеспечения минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, согласно которого заработная плата работников, отработавших норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера

заработной платы установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

Заработная плата работника не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным

федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже заработной платы установленной абзацем 1 данного пункта рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждения и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

7) Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

## **2. Особенности учёта рабочего времени.**

1) Оплата труда работников работающих на почасовой оплате труда в учреждениях осуществляется в соответствии с Постановлением Губернатора Новосибирской области от 15.02.2005 N 81 "О часовой оплате труда".

2) Работникам, получающим оклад (должностной оклад) устанавливается оплата в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст.153 ТК РФ).

3) Оплата за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст.153 ТК РФ. Работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

4) Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

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

### **3. Формирование и структура фонда оплаты труда.**

1) Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;

- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях.

2) Фонд оплаты труда работников Учреждения подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и доводится до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества).

3) Объем субсидии на оказание Учреждением муниципальной услуги «Предоставление общедоступного бесплатного дошкольного образования по общеобразовательным программам дошкольного образования» рассчитывается по формуле:

$SUB_{y\text{ об и}} = SUB_{y\text{ об}} + SUB_{y\text{ мб}}$ , где

$SUB_{y\text{ об и}}$  – объем субсидии на оказание муниципальной услуги;

$SUB_{y\text{ об}}$  – объем субсидии, определяемый по каждому типу, виду и категории образовательного учреждения, уровню образовательных программ в расчете на одного обучающегося (воспитанника) и выделяемых на оказание муниципальной услуги из областного бюджета Новосибирской области в виде субвенции на выполнение соответствующих полномочий местному бюджету города Бердска в соответствии с действующим нормативом;

$SUB_{y\text{ мб}}$  – объем субсидии, определяемый по каждому типу, виду и категории образовательного учреждения из средств местного бюджета исходя из норматива затрат на оплату труда с начислениями на категории персонала учреждений, отнесенных к полномочиям органов местного самоуправления с

учетом индивидуальных особенностей учреждения и нормативных затрат на приобретение оборудования и материалов, необходимых для оказания муниципальной услуги в расчете на одного работника учреждения.

4) Фонд оплаты труда работников Учреждения из средств областной субвенции, направлен на выплату заработной платы педагогического персонала, младших воспитателей, руководителю Учреждения. Фонд оплаты труда, выделенный в рамках полномочий местного самоуправления, направлен на выплату заработной платы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5) Объем субсидии за счет субвенции (SUBу об), выделяемый на оказание муниципальной услуги определяется по уровням образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, по формуле:

$SUBу\ об = (N_o \times K + N_y) \times K_{уч}$ , где:

$N_o$  – расходы на оплату труда работников в расчете на одного обучающегося (воспитанника) в год;

$N_y$  – «расходы на приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек» в расчете на одного обучающегося (воспитанника);

$K$  – поправочные (повышающие) коэффициенты;

$K_{уч}$  – количество обучающихся.

6) Объем субсидии из средств местного бюджета рассчитывается по формуле:

$SUBу\ мб = N_{ото} + N_{рм}$ , где:

$SUBу\ мб$  - объем субсидии на выполнение муниципальной услуги из средств местного бюджета;

$N_{ото}$  – нормативные затраты на оплату труда с начислениями на категории персонала учреждений, отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления;

$N_{рм}$  – нормативные затраты, необходимые для оказания муниципальной услуги.

7) Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Оптимальным соотношением доли базовой и стимулирующей части является 70% к 30%.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам Учреждения.

В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата труда, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

8) Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

9) Перечень, размер, распределение и порядок выплат, осуществляемых из стимулирующей части фонда оплаты труда, определяются Учреждением самостоятельно, с учетом мнения профсоюзного комитета.

10) Для урегулирования ситуации, когда размер стимулирующих выплат, установленных работникам, превышает объем имеющихся средств

фонда оплаты труда, возможно пропорциональное снижение размера выплат стимулирующего характера:

если объем выплат стимулирующего характера в месяц ( $\Phi_{нв}$ ) превышает месячный фонд оплаты труда учреждения ( $\Phi_{от}$ ) за минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационным выплатам –  $\Phi_{гв}$ ), производится пропорциональное уменьшение выплат стимулирующего характера всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом ( $K_u$ ), который рассчитывается по формуле:  $K_u = (\Phi_{от} - \Phi_{гв}) / \Phi_{нв}$ .

Размер стимулирующих выплат работников учреждения, рассчитанный с учетом поправочного коэффициента, утверждается приказом руководителя Учреждения, который размещается для ознакомления в доступном для работников месте.

Данная норма устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

#### **4. Оплата труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера.**

1) Заработная плата руководителя Учреждения, их заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждения к группе по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения.

2) В случае, если Учреждению в соответствии с учредительными документами предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 %.

3) Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя автономного учреждения с учетом доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

При расчёте норматива формирования расходов на оплату труда заместителя и главного бухгалтера максимальный размер средств на выплаты

стимулирующего характера заместителя и главного бухгалтера не должен превышать 80% предельного расчётного размера средств на выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на основании Постановления Администрации города Бердска от 13.03.2013 № 1025 «Об утверждении размеров

должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих».

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производятся.

## **5. Порядок установления должностных окладов работникам учреждения.**

1) Оклады сотрудникам Учреждения устанавливаются на основании Территориального отраслевого Соглашения по учреждениям города Бердска Новосибирской области.

2) Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

- при определении условий оплаты труда за выполнение педагогической работы в должностях (см. ниже графа 2 таблицы), учитывать результаты аттестации педагогических работников на соответствие уровню первой или высшей квалификационным категориям (графа 1 таблицы);

- за педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной категории истек в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу;

- за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняется оплата труда с учетом имеющейся у данного работника квалификационной категории на период одного года с момента выхода на работу;

- педагогическим работникам, с присвоенной первой высшей квалификационной категории на основании действующего «Порядка



проведения аттестации педагогических работников организаций , осуществляющих образовательную деятельность».

3)Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения:

на учебный год - до 1 сентября;

при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Изменения подтверждается дополнительным соглашением к трудовому договору.

*Таблица*

## **6. Выплаты компенсационного характера.**

*(Приложение № 1)*

1)Размер доплаты и срок, на который устанавливаются компенсационные выплаты, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель музыки, преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин)	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель физической культуры, преподаватель физической культуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог - организатор
Педагог-организатор, педагог дополнительного образования	Воспитатель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель физической культуры, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)

содержания и объема дополнительной работы.

2) Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад за фактически отработанное время.

3) Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- с 1 января по 31 августа;
- с 1 сентября по 31 декабря;
- при изменении штатного расписания.

Изменения подтверждается дополнительным соглашением к трудовому договору.

4) К выплатам компенсационного характера относятся:

- при совмещении профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- увеличение объёма выполняемой работы;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5) Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6) Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

7) С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

8) Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зоны обслуживания, увеличение объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

9) Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ч.2 ст. 60 ТК РФ).

10) Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" необходимо применять в совокупности с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

11) Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 уточняет, что у воспитателей Учреждении 36 часовая рабочая неделя, такую же норму часов за ставку устанавливает Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 N 191.

12) Далее Учреждение должна провести распределение рабочего времени в зависимости от продолжительности рабочей недели.

13) Если в Учреждении пятидневная рабочая неделя, то выполнение обязанностей воспитателя распределяется на все шесть дней по 7,2 часов. При этом выполнение работы в группе (с 12-часовым пребыванием детей) одним воспитателем составляет – 6 часов. На каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы).

14) Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 допускает, что в случае отсутствия второго воспитателя первый воспитатель может его заменить.

При этом суммарная дневная выработка рабочего времени не должна превышать 12 часов. Важно чтобы в такой ситуации общая продолжительность рабочей недели не превышала 36 часов.

Замена отсутствующего воспитателя является исключительной ситуацией, следовательно, работа в течение 12 часов подряд не может устанавливаться воспитателю регулярно.

15) При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

16) Размер выплат установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.149 ТК РФ)

17) При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ).

18) Доплаты молодым специалистам:

- выпускнику Новосибирского государственного педагогического университета, направленному по контракту в дошкольное образовательное учреждение;

- молодому специалисту (из фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения) в течение 3-х лет;

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение.

19) Доплата за работу в специализированных группах комбинированной направленности:

- руководитель;
- старший воспитатель, воспитатель;
- логопед, учитель-дефектолог;
- младший воспитатель;
- музыкальный руководитель,
- инструктор по физической культуре;
- педагог - психолог

20) Доплата за сверхурочную работу:

за первые два часа она оплачивается не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем, в двойном.

20) Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

21) Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ в коллективном договоре, в Правилах внутреннего трудового распорядка в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или

заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

22) Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

## **7. Выплаты стимулирующего характера.**

### ***(Приложение № 2)***

1) Стимулирующие выплаты распределяются в пределах фонда оплаты труда.

2) Стимулирующие выплаты начисляются на должностной оклад за фактически отработанное время.

3) Решение об установлении надбавок работникам Учреждения принимаются комиссией по материальному стимулированию, избираемой на общем собрании трудового коллектива в составе 5 человек и утвержденной приказом руководителя.

4) Выплаты материального стимулирования работников рассматриваются комиссией по материальному стимулированию и согласовываются с профсоюзным комитетом Учреждения.

5) Комиссия по материальному стимулированию обеспечивают гласность в вопросах установления доплат и надбавок для всех работников Учреждения.

6) Размер стимулирующих выплат может снижаться приказом руководителя Учреждения.

7) Стимулирующая часть фонда оплаты труда работникам Учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности учреждения и работника.

8) Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- с 1 января по 31 августа;
- с 1 сентября по 31 декабря
- при изменении штатного расписания.

Изменения подтверждается дополнительным соглашением к трудовому договору.

9) К стимулирующим выплатам относятся надбавки за:

- качественные показатели профессиональной деятельности сотрудников;

- ученую степень;
- почетное звание;

10) Для определения качественных показателей педагогических и иных работников в Учреждении применена 3-х балльная система оценки деятельности. Баллы проставляются комиссией по материальному стимулированию в «листе оценивания эффективности профессиональной деятельности» на основании, которого производится распределение стимулирующих выплат.

11) Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (без учета районного коэффициента), запланированный на текущий период для педагогических работников, делится на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период, выраженный в % отношении. Размер надбавки за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле:

$P = (Скр * Сб)$ , где:

$P$  – размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;

$Скр$  – сумма баллов по критериям качества работы;

$Сб$  – стоимость одного балла, рублей.

Стоимость одного балла определяется руководителем Учреждения по следующей формуле:

$Сб = (Сф/Кб)$ , где:

$Св$  – стоимость одного балла, рублей;

$Сф$  – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда, рублей;

$Кб$  – общее количество набранных баллов работниками учреждения.

12) Критерии оценки качества работ и размеры надбавки за качество выполняемых работ определяются по каждой должности (профессии).

13) В случае если, часть стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с руководителем и комиссией по материальному стимулированию, перераспределения средств внутри Учреждения.

14) Профессиональная деятельность иных сотрудников оценивается комиссией по материальному стимулированию, исходя из выполнения должностных обязанностей и других качественных показателей в % отношении.

15) Стимулирующие выплаты устанавливаются при приеме сотрудникам на работу в Учреждение:

- за мотивацию к профессиональной деятельности (в соответствии с минимальным размером заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, действующим на момент приема на работу).

16) Качественные показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера **педагогическим работникам:**

***За научно – методическое и ресурсное обеспечение воспитательно – образовательного процесса:***

- разработка методических рекомендаций, программ, пособий, конспектов ННОД;
- использование электронных образовательных ресурсов в педагогическом процессе при взаимодействии с детьми и родителями;
- за эффективную организацию оздоровительно - профилактической работы по охране жизни и здоровья детей (стабильное снижение заболеваемости, соблюдение санитарных правил, отсутствие травматизма; за фактическое посещение детей (от списочного состава группы));
- результативность коррекционно-развивающей работы (воспитанники с особыми возможностями здоровья; дети «группы риска» по эмоционально – волевому развитию);
- предметно – развивающая среда в соответствии с федеральным государственным стандартом.

***За профессиональную компетентность и творческую самореализацию педагога:***

- участие и организация в мероприятиях различной направленности; качественное проведение мероприятий с воспитанниками и родителями;
- публикация информации на сайте Учреждения и в средствах массовой информации, создание страничек педагога и группы на сайте;
- участие педагога в работе экспертной комиссии, творческой группы, наставничество, в общественной жизни города и Учреждения;
- использование нетрадиционных форм работы в повышение родительской психолого – педагогической компетентности в области воспитания и образования;
- отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей (законных представителей).
- удовлетворённость родителей работой педагога;
- за качество и результативность проведения консультативных дней для родителей;
- качественное ведение документации, своевременность исполнения поручений, заданий и др.

Качественные показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера ***старшему воспитателю:***

***За научно – методическое и ресурсное обеспечение воспитательно – образовательного процесса:***

- за эффективность разработанных программ и организации работы методического кабинета, способствующих достижению позитивных результатов воспитания;
- за разнообразие форм методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов;
- за разработку и реализацию совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ и технологий, направленных на развитие Учреждения и повышения его имиджа;

- за публикацию информации на сайте Учреждения и средствах массовой информации;
- за разработку стратегических документов, локальных нормативных актов и др.;
- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников, подтвердивших заявленную категорию;
- за создание в Учреждении развивающей среды, соответствующей реализуемым программам и технологиям.

***За профессиональную компетентность и творческую самореализацию педагога:***

- поддержание благоприятного психологического климата с коллегами и родителями;
- высокий уровень организации и проведение открытых мероприятий с педагогами и родителями;
- участие в семинарах, педагогических чтениях, педагогических советах, работа в социуме (выступления, организация выставок и др.);
- оснащённость методического кабинета учреждения систематизированными, наглядными и дидактическими материалами;
- за совершенствование структуры взаимодействия с образовательным социумом;
- за качество и результативность проведения консультативных дней для родителей;
- качественное ведение документации, своевременность исполнения поручений, заданий и др.

Качественные показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера другим категориям работников:

***Заместитель заведующего по административно – хозяйственной деятельности:***

- за высокое качество подготовки и организации организационно – технических и ремонтных работ;
- за эффективную организацию и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.

***Специалист по кадрам, главный бухгалтер, экономист, бухгалтер, контрактный управляющий, администратор:***

- за использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей;
- за разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчётов.

***Ведущий специалист по охране здоровья (физиолог):***

- за и своевременный контроль за организацией работы по сохранению здоровья обучающихся и сотрудников;
- за качество и результативность проведение консультативных дней для сотрудников.



***Ведущий инженер – технолог:***

- за отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по организации и качеству питания, в том числе соблюдению норм физиологического питания;

- за качественное ведение соответствующей документации.

***Кладовщик:***

- за отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания:

- за образцовое санитарное состояние помещений продуктового склада.

***Младший воспитатель:***

- за образцовое санитарное состояние помещений группы;

- за содействие работе воспитателя.

***Работники пищеблока:***

- за отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания;

- за высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;

- санитарному состоянию помещений пищеблока.

***Уборщик территории:***

- за образцовое содержание территории детского сада;

- за высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда и техники безопасности и противопожарной защиты.

***Уборщик служебных помещений:***

- за образцовое санитарное состояние помещений детского сада;

- за высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда и техники безопасности.

***Сторожа:***

- за оперативность действий при устранении чрезвычайных ситуаций;

- за сохранность здания и оборудования

***Машинист по стирке и ремонту спецодежды:***

- образцовое санитарное состояние помещений и оборудования прачечной, помещения для чистого белья;

- высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

**17) Стимулирующие выплаты за достижение в работе:**

***Почетные звания:*** «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник

культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере от 8% до 20% от должностного оклада (ставки заработной платы);

**Нагрудные знаки:** «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», устанавливаются в размере до 20% от должностного оклада (оклада);

**Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов»**, устанавливаются в размере до 15% от должностного оклада (ставки заработной платы);

**Почетную грамоту** отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада.

18) С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне - единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 15,0 тыс. рублей выплачивается Министерством, при одновременном соблюдении следующих условий:

- выпускник Новосибирского государственного педагогического университета;

- прибыл на работу по целевой контрактной подготовке;

- заключил трудовой договор с образовательным учреждением;

- срок трудового договора не менее трех лет.

Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;

- заключил трудового договора с образовательным учреждением;

- срок трудового договора составляет не менее трех лет;

- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

**19) Единовременные стимулирующие выплаты (Приложение № 2):**

- за дополнительный объем работы, непосредственно связанный с образовательной деятельностью;

- за качественную подготовку к проверкам надзорных органов;

- за работу в адаптационный период в группах

- за особый уход с детьми разновозрастной категории, с ограниченными возможностями здоровья, с одарёнными детьми, с детьми из неблагополучных семей;
- за активное участие в благоустройстве территории;
- по итогам профессиональных конкурсов;
- за качественную подготовку к учебному году;
- за участие в общественной жизни детского сада (за инициативу, взаимопомощь, участие в культурно – массовых мероприятиях различного уровня);
- за качественное и оперативное выполнение срочных работ, разовых заданий руководства.

## **8. Оплата сверхурочной работы (суммированный учет рабочего времени).**

1) Сверхурочная работа – работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 152 ТК РФ). Сверхурочной считается работа только в том случае, если имеет место по окончании учетного периода (ст. 99 ТК РФ).

2) При системе оплаты труда на основании часовой ставки оплата по итогам каждого месяца формируется исходя из фактически отработанных часов, оплата сверхурочно отработанных часов производится за вычетом уже произведенной оплаты в одинарном размере по итогам каждого месяца.

3) Оплата за сверхурочную работу рассчитывается исходя из должностного оклада работника, установленного в трудовом договоре.

4) Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени, и они должны выполнить эту норму, включающую и работу в нерабочие праздничные дни. Следовательно, при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере. Данная позиция основана на том, что правовая природа сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни одинакова. Оплата в повышенном размере, согласно как ст. 152 ТК РФ, так и ст. 153 ТК РФ, будет являться необоснованной и чрезмерной.

5) При оплате труда сторожей в Учреждении применен суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет 1 квартал. Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, оплачивается как сверхурочная в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

6) При суммированном учете рабочего времени для работников, в том числе работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

7) К рабочему времени относится только то, время, в течение которого сотрудник исполняет свои трудовые обязанности. Именно поэтому

при определении нормы рабочего времени для сотрудника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, не учитываются те периоды, когда сотрудник фактически не работает. К таким периодам, в частности, относятся все виды отпусков, периоды временной нетрудоспособности, прогулы, дни выполнения государственных или общественных обязанностей, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского обследования, сдачи крови, дни отдыха доноров и т.д.

8) Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

9) Размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

### **9. Снижение компенсационных и стимулирующих выплат, (Положение № 3).**

1) Установленные руководителем Учреждения выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены в случае ухудшения эффективности и качества работы или отменены в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания.

2) Последующее установление стимулирующих надбавок осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания или по истечении срока его действия.

### **10. Заключительное положение.**

1) Изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с учётом мнения профсоюзного комитета и вводятся приказом руководителя Учреждения.2

2) Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование работников, не использованные в течение финансового года направляются на стимулирование работников Учреждения.

3) Срок действия настоящего Положения вступает в силу с 01.09.2016 года и может быть пролонгирован.

### **11. Иные положения**

1) Руководитель Учреждения имеет право устанавливать: нормированные задания работникам с повременной оплатой труда; оплату труда за фактически выполненный объем работ; часовую оплату труда работникам, согласно Постановлению администрации города Бердска от 20.05.2008 №1078 «О часовой оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета»

2) Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной

численности и т.д. может направляться на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3) На базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда начисляется районный коэффициент.

4) Спорные вопросы по оплате труда работников Учреждения при переходе на новую систему оплаты труда решаются конфликтной комиссией.

5) В состав конфликтной комиссии входят работники педагогического и прочего персонала, представителя от профсоюзного комитета.

Конфликтная комиссия назначается заведующим Учреждения ежегодно, и работает по регламенту, определенному в Положении о конфликтной комиссии трудового коллектива.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного

образовательного

учреждения «Детского сада комбинированного вида № 26  
«Кораблик»

### Компенсационные выплаты

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размер компенсационных выплат, %
1.	За расширение зоны обслуживания:	до 200
2.	За увеличение объёма выполняемых работ	до 200
3.	За совмещение профессий (должностей)	до 200
4.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей	до 200
5.	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 200
6.	За выполнение обязанностей инспектора по охране детства;	до 15
7.	за выполнение обязанностей председателя профкома;	до 15
8.	за выполнение обязанностей специалиста по охране труда	15-20
9.	За работу в ночное время	35
10.	За работу в выходные и праздничные дни	Согласно ст.153 ТК
11.	За работу с тяжёлыми, вредными и (или) опасными условиями труда (устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с Трудовым кодексом РФ)	12
12.	<b>За работу в специализированных группах комбинированной направленности:</b>	
	руководитель	15
	старший воспитатель	15
	<b>младший воспитатель</b>	15
	музыкальный руководитель	10
	инструктор по физической культуре	10
	<b>педагог психолог</b>	10
13.	Молодым специалистам: - выпускнику Новосибирского государственного педагогического университета, направленному по контракту в дошкольное образовательное учреждение; - молодому специалисту (из фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения) в течение 3-х	25

	лет; - впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение;	
--	---	--

## Стимулирующие выплаты

№п/п	Качественные показатели профессиональной деятельности сотрудников	Размер стимулирующих выплат, в %.
1	2	3
	<b>Единовременные стимулирующие выплаты:</b>	
1	- за дополнительный объём работы, непосредственно связанный с образовательной деятельностью	до 100
2	- за качественную подготовку к проверкам надзорных органов	до 100
3	- за работу в адаптационной период в группах	до 100
4	- за особый уход с детьми разновозрастной категории, с ограниченными возможностями здоровья, с одарёнными детьми, с детьми из неблагополучных семей.	до 100
5	- за активное участие в благоустройстве территории	до 100
6	- по итогам профессиональных конкурсов	до 100
7	- за качественную подготовку к учебному году	до 100
8	- за участие в общественной жизни детского сада (за инициативу, взаимопомощь, участие в культурно – массовых мероприятиях различного уровня)	до 100
9	- за качественное и оперативное выполнение срочных работ, разовых заданий руководства	до 100
	<b>Стимулирующие выплаты:</b>	
10	<b>Педагоги:</b>	<b>до 200</b>
	- за научно – методическое и ресурсное обеспечение воспитательно – образовательного процесса	до 100
	- за профессиональную компетентность и творческую самореализацию педагога	до 100
11	<b>Старший воспитатель:</b>	<b>до 250</b>
	- за научно – методическое и ресурсное обеспечение воспитательно – образовательного процесса	до 150
	- за профессиональную компетентность и творческую самореализацию педагога	до 100
12	<b>Заместитель заведующих по АХЧ:</b>	<b>до 250</b>
	- за высокое качество подготовки и организации организационно – технических и ремонтных работ	до 150
	- за эффективную организацию и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	до 100
13	<b>Специалист по кадрам, главный бухгалтер, экономист, бухгалтер, контрактный управляющий, администратор:</b>	<b>до 250</b>



	- за использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	до 150
	- за разработку новых программ, положений, подготовка экономических расчётов	до 100
14	<b>Ведущий специалист по охране здоровья (физиолог):</b> - за и своевременный контроль за организацией работы по сохранению здоровья обучающихся и сотрудников; - за качество и результативность проведение консультативных дней для сотрудников.	до 150 до 75 до 75
15	<b>Ведущий инженер – технолог:</b> -за отсутствие замечаний и обоснованных жалоб по организации и качеству питания, в том числе соблюдению норм физиологического питания; -за качественное ведение соответствующей документации.	до 150 до 75 до 75
16	<b>Кладовщик:</b>	до 200
	- за отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	до 100
	- за образцовое санитарное состояние помещений продуктового склада	до 100
17	<b>Младший воспитатель:</b>	до 200
	- за образцовое санитарное состояние помещений группы	до 100
	- за содействие работе воспитателя	до 100
18	<b>Работники пищеблока:</b>	до 300
	- за высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	до 100
	<b>повар:</b> - за отсутствие замечаний и обоснованных жалоб организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	до 100
	<b>кухонный рабочий:</b> - за отсутствие замечаний к санитарному состоянию помещений пищеблока	до 100
19	<b>Уборщик территории:</b>	до 200
	- за образцовое содержание территории детского сада	до 100

	- за высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда и техники безопасности и противопожарной защиты	до 100
20	<b><i>Уборщик служебных помещений:</i></b>	<b>до 200</b>
	- за образцовое санитарное состояние помещений детского сада	до 100
	- за высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда и техники безопасности	до 100
21	<b><i>Сторож:</i></b>	<b>до 200</b>
	- за оперативность действий при устранении ЧС	до 100
	- за сохранность здания и оборудования	до 100
22	<b><i>Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша:</i></b>	<b>до 250</b>
	- образцовое санитарное состояние помещений и оборудования прачечной, помещения для чистого белья;	до 150
	- высокий уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	до 100
23	<b><i>Сотрудникам при приёме на работу:</i></b>	<b>до 100</b>
	- за мотивацию к профессиональной деятельности	до 100

к Положению о системе оплаты сотрудников  
Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детского сада комбинированного вида №26 «Кораблик»

### Снижение стимулирующих выплат

№п/п	Перечень нарушений	Размер выплат в %
1	Нарушение правил охраны жизни и здоровья детей	до 50
2	Невыполнение возложенных на работников должностных обязанностей	до 50
3	Невыход на работу по неуважительной причине	до 50
4	Необоснованное нарушение режима дня детей в группе (по факту)	до 50
5	Нарушение правил и норм по технике безопасности, правил пожарной безопасности, производственной санитарии	до 50
6	Порча имущества Учреждения, действия, приведшие к возникновению материального ущерба, несчастного случая с воспитанниками и сотрудниками, пожара, аварии	до 50
7	За нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	до 50





