

Управление образования администрации Канского района»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЧЕЧЕУЛЬСКИЙ ДЕТСКИЙ САД»

Приложение № 2
к коллективному договору.

СОГЛАСОВАННО:



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Чечеульский детский сад» Н.И. Сергиенко



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Чечеульский детский сад» I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Чечеульский детский сад» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Чечеульский детский сад» (далее – образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019 № 11;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;

- Постановления Администрации Канского района Красноярского края № 434 от 30.06.2011 года « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Канского района» (в ред. Постановлений администрации Канского района Красноярского края от 12.10.2011 №779-пг; от 11.12.2012 №1056-пг; от 15.10.2013 №843-пг; от 10.10.2014 №771-пг; от 14.11.2014 №886-пг; от 15.06.2016 №249-пг; от 19.12.2016 №555-пг; от 26.12.2017 №604-пг; от 18.05.2020 № 184-пг)

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания образовательной организации.

1.4. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.7. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Российской Федерации на соответствующий год, статья 133 ТК РФ, При сравнении заработной платы с МРОТ в сумме зарплаты не учитываются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Постановление КС РФ № 38-П)

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

II. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются:

должность	Ставка (1,0) Ср.-проф. образование
воспитатель	6603.00
музыкальный руководитель	6556.00

инструктор ФК	5760.00
учитель -логопед	8234,00
педагог- психолог	7521.00
помощник воспитателя	3334.00
заведующий хозяйством	4282.00
делопроизводитель	3511,00
повар	3511.00
кухонный работник	3016.00
сторож	3016.00
рабочий по стирке белья	3016.00
дворник	3016.00

2.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются Постановлением администрации Канского района Красноярского края.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3. Выплаты компенсационного характера

3.1 К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых 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, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях.

3.3. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;

– доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

– иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются:

Перечень выплат работникам образовательной организации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

Наименование выплаты	Размер
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Соответствует размерам районных коэффициентов, устанавливаемым Правительством Красноярского края
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 процентов от должностного оклада
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается в двойном размере: – работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе: – за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении; – осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях	Ежемесячно 20 процентов от должностного оклада

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждённого работодателем с учётом мнения представительного органа работников

4.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за результативность работы в учебном году;
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
- за стаж непрерывной работы;
- повышение уровня оплаты труда молодым специалистам в размере 25% от оклада;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

4.3. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования.

4.5. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации.

при наличии стимулирующего фонда.

4.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении о комиссии.

IV. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплаты единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга(супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии настоящим Положением, не может превышать трех тысяч по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплаты единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.