

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 300 комбинированного вида»

660098, г. Красноярск, ул. Водопьянова, 21, E-mail: mdou300@mail.ru, факс (8-3912) 55-81-20,
ОГРН 1082468058408, ИНН/КПП 2465216743/246501001

Дополнительное соглашение № 1 о внесении изменений и дополнений в

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 – 2022 года.

(регистрационный номер № 4412 от 19.06.2019 года)

От работодателя:

Заведующий муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 300 комбинированного вида»

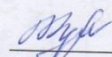


Шуварова Т. И.

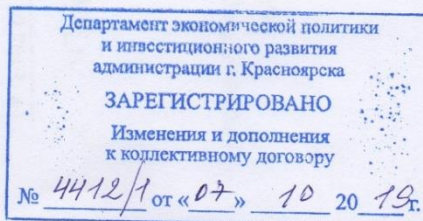
4.10.2019г

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного образовательного учреждения «Детский сад № 300 комбинированного вида»

 Турова М. Н.
(подпись)

4.10.2019г.



Дополнительное соглашение № 1 о внесении изменений в

Коллективный договор 2019-2021гг

(регистрационный № 4412 от 19.06.2019)

Вступают в силу с 1.10.2019года

Стороны договорились внести в Коллективный договор 2019-2021гг следующие изменения и дополнения.

1. В подпункте 4.6.1. коллективного договора исключить слова «(за 2 года до пенсии)».
2. Пункт 5.7. коллективного договора дополнить словами «В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит» (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.)
3. В пункте 2.1.7. приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» слова «страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования» заменить на слова «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа».
4. Пункт 2.1.9. приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в редакции:
«2.1.9 При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета».
5. В пункте 4.3.5. приложения №1 к коллективному договору (Правила внутреннего трудового распорядка) исключить второй абзац.
6. Приложения №2-6 оформить в следующей редакции, как приложения.

Согласовано: первичной профсоюзной организацией МАДОУ № 300 (протокол от « <u>10.06</u> » 20 <u>19</u> г. № <u>2</u>) Председатель первичной профсоюзной организации  (подпись) Турова М.Н.	Приложение № 2 к коллективному договору на 2019-2021 гг от 10.06.2019 УТВЕРЖДАЮ Заведующий  (подпись) Шуварова Т.И. 
---	--

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 утвержденным 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
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (группы продленного дня); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
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.
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Согласовано : первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения (протокол от «10» июня 2019 г. № 2)	Приложение № 3 к коллективному договору на 2019-2021 гг от 10.06.2019 от «10» июня 2019 г.
Председатель первичной профсоюзной организации	УТВЕРЖДАЮ
 (подпись) Турова М.Н.	 (подпись) Шуварова Т.И. «10» июня 2019 г.



Перечень должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

1. Повар – 7 календарных дней
2. Шеф-повар – 7 календарных дней
3. Машинист по стирке белья – 7 календарных дней
4. Воспитатель – 14 календарных дней
5. Музыкальный руководитель – 14 календарных дней
6. Инструктор по физической культуре – 14 календарных дней

Основанием для предоставления дополнительного отпуска: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах ООО «Аспект», проведенной 07.06.2019 года.

Согласовано : первичной профсоюзной общеобразовательного учреждения (протокол от «10» июня 2019 г. № 2)	Приложение № 4 к коллективному договору на 2019-2011 гг от 10.06.2019 от «10» июня 2019 г.
Председатель первичной профсоюзной организации	УТВЕРЖДАЮ Заведующий
 (подпись) Турова М.Н.	 (подпись) Шуварова Т.И.



Перечень должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на установление доплат.

№	Должность	Неблагоприятные условия труда	%	Срок действия СОУТ
1	воспитатель	Повышенный уровень шума, напряженность трудового процесса	4%	23.09.2021
2	Инструктор по физической культуре (по плаванию)	Работа во влажном помещении Работа связана с шумом, тяжесть трудового процесса	8%	23.09.2021
3	Машинист по стирке белья	Работа, связанная с моющими и дезинфицирующими средствами. Стирка, сушка, глажение одежды и белья. Работа во влажном помещении.	8%	23.09.2021
4	Заместитель заведующей по административной хозяйственной работе	Разгрузочно-погрузочные работы. Работа по выдаче, хранению и инвентаризации моющих и дезинфицирующих средств.	4%	23.09.2021
5	Младший воспитатель	Работа, связанная с моющими и дезинфицирующими средствами. Работа, связанная с фекальными стоками. Неудобная поза во время мытья	4%	23.09.2021

		посуды.		
6	Подсобный рабочий	Работа, связанная с мытьем посуды, тары, технологического оборудования с применением моющих, дезинфицирующих растворов. Разгрузочно-погрузочные работы.	8%	23.09.2021
7	Повар	Работа у горячей плиты, жарочных шкафов, кондитерских печей и других аппаратов для выпечки и жарения. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы.	8%	23.09.2021
8	Шеф-повар	Работа у горячей плиты, жарочных шкафов, кондитерских печей и других аппаратов для выпечки и жарения. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы.	8%	23.09.2021
9	Кладовщик	Перенос тяжестей в смену	4%	23.09.2021
10	Кастелянша	Работа, связанная с тканевой пылью. Глажение одежды.	4%	23.09.2021
11	Уборщик служебных помещений	Работа, связанная с моющими и дезинфицирующими средствами. Работа, связанная с фекальными стоками	4%	23.09.2021
12	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Работа на деревообрабатывающем станке. Работа, связанная с фекальными стоками. Воздействие низких температур.	8%	23.09.2021
13	Дворник	Вредные воздействия пыли и низких температур.	4%	23.09.2021

<p>Согласовано : первичной профсоюзной организацией общеобразовательного учреждения (протокол от «<u>16</u> июня 20<u>19</u> № <u> </u>)</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации <u>Тулова М.Н.</u> (подпись) Тулова М.Н.</p>	<p>Приложение № 5 к коллективному договору на 2019-2021 гг от 10.06.2019 от «10» июня 2019 г.</p> <p>УТВЕРЖДАЮ Заведующий <u>Шуварова Т.И.</u> (подпись) Шуварова Т.И. «<u>16</u>» <u>2019</u> г.</p> 
--	--

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск.

1. Заведующий – 3 дня
2. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе – 3 дня
3. Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе – 3 дня
4. Кладовщик – 3 дня

Основанием для предоставления дополнительного отпуска является зафиксированное в журнале учета рабочего времени исполнение трудовых функций за пределами рабочего времени.

Согласовано : первичной профсоюзной организацией общеобразовательного учреждения (протокол от «10» <u>июня</u> 2019 г. № <u>2</u>)	Приложение № 6 к коллективному договору на 2019-2011 гг от 10.06.2019 от «10» июня 2019 г.
Председатель первичной профсоюзной организации  (подпись) Турова М.Н.	УТВЕРЖДАЮ Заведующий  (подпись) Шуварова Т.И. 06 2019 г.



Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАДОУ № 300

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности, поименованные в разделе № 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы:

Должности педагогических работников

*Воспитатель
 Инструктор по физической культуре
 Музыкальный руководитель
 Педагог-психолог
 Учитель-дефектолог
 Учитель-логопед*

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет руководителю образовательной организации за 4 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

По согласованию между работником и работодателем в соответствии с работой организации длительный отпуск может быть разделён на части и оформлен соответствующим заявлением работника.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 4 недели в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков до начала учебного года, в течение которого будет предоставлен длительный отпуск по согласованию с профсоюзным органом.

Преимущественное право очередности предоставления имеют педагогические работники: имеющие стаж работы в организации 10 лет, имеющие медицинские показания или другие причины по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В этом случае, заявление на предоставление длительного отпуска оформляется работником до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

10. Длительный отпуск предоставляется *без сохранения* заработной платы.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество обучающихся, групп.

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются по договоренности между работником и работодателем с участием профсоюзного органа.

8. На основании постановления администрации города Красноярска № 681 от 26.09.2019 г стороны договорились внести в Приложение № 7 к Коллективному договору «Положения об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 300 комбинированного вида» таблицу 1 пункта 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		
		2943,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3099,0 <*>
2 квалификационный уровень		3439,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	при наличии среднего профессионального образования	5084,0
	при наличии высшего профессионального образования	5786,0
2 квалификационный уровень (ПДО, социальный педагог)	при наличии среднего профессионального образования	5321,0
	при наличии высшего профессионального образования	5060,0
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	при наличии среднего профессионального образования	5828,0
	при наличии высшего профессионального образования	6638,0
4 квалификационный уровень (учитель логопед, учитель-дефектолог,	при наличии среднего профессионального образования	6378,0

старший воспитатель)	при наличии высшего профессионального образования	7267,0
----------------------	---	--------

<*>Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3499,0 руб.».

2) таблицу 2 пункта 2.3 изложить в следующей редакции:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (Повар, секретарь, рабочий комплексного обслуживания зданий)	3099,0
2 квалификационный уровень	3269,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3439,0
2 квалификационный уровень	3779,0
3 квалификационный уровень	4152,0
4 квалификационный уровень	5240,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (специалист по охране труда)	3779,0
2 квалификационный уровень	4152,0
3 квалификационный уровень	4558,0
4 квалификационный уровень	5479,0

«Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3779,0 рублей.»

«Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 3779,0 рублей.»

3) таблицу 3 пункта 2.3 изложить в следующей редакции:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (сторож, вахтер, машинист по стирке белья, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий)	2662,0
2 квалификационный уровень	2790,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	

1 квалификационный уровень (рабочий комплексного обслуживания зданий, повар, секретарь)	3099,0
2 квалификационный уровень	3779,0
3 квалификационный уровень (шеф повар)	4152,0
4 квалификационный уровень	5002,0

8. Пункт 2.8.5. раздела 2 «Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы.» читать в следующей редакции:

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

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

Q_{окл} - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_{гар} - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Q_{стим} - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Q_{отп} - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если K > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

9. Раздел IV. « Выплаты стимулирующего характера» читать в следующей редакции.

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:

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;

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 1.7 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.

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.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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 общеобразовательных учреждений, муниципальных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, определяются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

4.11. 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.

4.11.1. 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 образовательных учреждений дополнительного образования определяются согласно

приложению 11 к настоящему Положению.

4.14 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.14.1. 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 (минимального размера оплаты труда).

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.

4.14.2. 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.

4.15. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных 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.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.16. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C1 \text{балла} \times B_i,$$

где:

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

C1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

Q_{стим} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде

Q_{стимрук} - 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.

Q_{стим} не может превышать Q_{стим1},

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q_{стим1} - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q_{зп} - 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;

Q_{гар} - 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;

Q_{отп} - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

Q_{баз} - 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;

N_{отп} - 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;

N_{год} - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

10. Раздел V. Единовременная материальная помощь. Читать в следующей редакции.

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 связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

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

11. В разделе 6. Оплата труда руководителей учреждений и их заместителей. В пункте 6.12. количество должностных окладов, учитываемых при определении средств на выплаты стимулирующего характера руководителям изменить с 40 на 35.

12. В Приложении 1 к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 300 во всех таблицах 5-й столбец слова «предельное количество баллов» заменить на «Количество баллов».

13. В Приложении 1 к Положению об оплате труда работников МАДОУ № 300 в таблице Стимулирующие выплаты по должности «воспитатель» строку 12. «Оплата родителями за содержание ребенка в ДОУ» исключить.

14. Добавить Приложение 2 «Виды и размеры персональных выплат работникам» в следующей редакции

<p>Согласовано : первичной профсоюзной организацией общеобразовательного учреждения (протокол от «<u>10</u> июня 20<u>19</u> № <u>2</u>)</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации</p> <p><u>Турова М.Н.</u> (подпись) Турова М.Н.</p>	<p>Приложение № 2 К Положению об оплате труда УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Заведующий <u>Шуварова Т.И.</u> (подпись) Шуварова Т.И. 20<u>19</u>.</p> 
--	--

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%

30%	1. Програма за реализация на проект "Създаване на работни места в селските райони"
30%	2. Програма за реализация на проект "Подкрепа на малките и средните предприятия"
30%	3. Програма за реализация на проект "Подкрепа на икономическия растеж"
30%	4. Програма за реализация на проект "Подкрепа на социалната интеграция"
30%	5. Програма за реализация на проект "Подкрепа на образованието и професионалното обучение"
30%	6. Програма за реализация на проект "Подкрепа на изследванията и иновациите"
30%	7. Програма за реализация на проект "Подкрепа на енергийната ефективност"
30%	8. Програма за реализация на проект "Подкрепа на устойчивото развитие"
30%	9. Програма за реализация на проект "Подкрепа на регионалния растеж"
30%	10. Програма за реализация на проект "Подкрепа на инфраструктурата"
30%	11. Програма за реализация на проект "Подкрепа на туризма"
30%	12. Програма за реализация на проект "Подкрепа на културното наследство"
30%	13. Програма за реализация на проект "Подкрепа на околната среда"
30%	14. Програма за реализация на проект "Подкрепа на здравето и социалните услуги"
30%	15. Програма за реализация на проект "Подкрепа на спорта и младежките дейности"
30%	16. Програма за реализация на проект "Подкрепа на гражданското общество"
30%	17. Програма за реализация на проект "Подкрепа на местните власти"
30%	18. Програма за реализация на проект "Подкрепа на регионалните власти"
30%	19. Програма за реализация на проект "Подкрепа на националните власти"
30%	20. Програма за реализация на проект "Подкрепа на международните организации"

Прошнo работно прoнo мерo ванo
 Завeдуващ
 МАДОУ № 300
 Т.И. Шуварoвa
 лист _____
 МАДОУ № 300