

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, в соответствии со ст. 41, 58, 59 Устава города Красноярска, внести в коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 322 компенсирующего вида» следующие изменения:

1. В положении об оплате труда работников договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 322 компенсирующего вида» приложение № 1 читать в следующей редакции:
2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования**

 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются Постановлением администрации города Красноярска от 03 сентября 2014г. № 539 «О внесении изменений в постановление администрации города от 27.01.2010г № 14» на основе профессиональных групп, утвержденных Приказом Минздрава соцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», о внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
|  |  2713,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | 2 857,0 <\*> |
| 2 квалификационный уровень |  3170,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1 квалификационный уровень  | при наличии среднего профессионального образования | 4 687,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5 334,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 4 906,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5 587,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5 373,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 6 119,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5 880,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 6 699,0 |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 226,00 руб».

1. Таблицу пункта 2. «Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих» читать в следующей редакции:

|  |  |
| --- | --- |
| «Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставкизаработной платы, руб. |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | 2 857,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 3 013,0 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | 3 170,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 4 831,0 |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | 3 484,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 3 828,0 |
| 3-й квалификационный уровень  | 4 202,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 5 051,0» |

 Дополнить абзацем следующего содержания:

«Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3 484,0 рубля.»

1. Таблицу п.3 «Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих» читать в следующей редакции:

| «Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | 2 454,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 2 572,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1-й квалификационный уровень | 2 857,0 |
| 2-й квалификационный уровень  | 3 484,0 |
| 3-й квалификационный уровень  | 3 828,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 1. 612,0»
 |

**4)** в пункте 5 «Условия установления повышающего коэффициента» в абзаце четвертом слова «персональных выплат <25%» заменить словами «персональных выплат <15%»;

 в абзаце пятом слова «персональных выплат> 25%» заменить словами «персональных выплат> 15%»;

 в абзаце двенадцатом слова «не менее 25%» заменить словами «не менее 15%».

1. Главу VI читать в следующей редакции:

Оплата труда руководителей учреждения, их заместителей

 6.1. Оплата труда руководителей учреждения, их заместителей учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

* должностной оклад;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера.

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

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

 6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом управления образования администрации района в городе и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

 6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

 6.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждений выделяется в бюджетной смете учреждения.

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

 6.9. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

 Конкретное количество должностных окладов определяется по типам учреждения и устанавливается на основании распоряжения заместителя Главы города, курирующего социальную сферу.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

 Направление указанных средств на иные цели осуществляется
по согласованию с главным управлением образования администрации города.

 6.10. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется один раз в шесть месяцев комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее – комиссия).

 6.11. Управления образования администраций районов в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

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

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

 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.14. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

 В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.»6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливаются согласно приложению 8 к настоящему Положению.

 6.15. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений устанавливаются согласно настоящего Положения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| «2 | Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: |  |
| до 3 | 15% |
| свыше 3 | 45%» |

 6.16. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей образовательных учреждений дополнительного образования детей устанавливаются согласно приложению 10 к настоящему Положению.

 6.17. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

 6.18. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, несчастным случаем (пожар, хищение имущества), необходимостью оплаты дорогостоящих лекарств при лечении работника, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

 6.19. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

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

 **3**. Дополнить приложение 4 дополнить строками следующего содержания:

|  |  |
| --- | --- |
| «Специалист по охране труда  | выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма | контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда  | отсутствие замечаний | 10 |
| отсутствие производственных травм | отсутствие травм | 20 |
| проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности | оценивается по факту проведения занятий | 1 занятие свыше 1 | 515 |
| выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам | оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний  | 0 замечаний | 30 |
| инициативный подход к работе | предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 1 предложение | 10 |
| выплаты за качество выполняемых работ |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распо-рядка | обоснованные зафиксированные замечания | отсутствие замечаний | 30» |

 **4**.Приложение 5 изложить в следующей редакции:

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия

их осуществления, критерии оценки результативности и качества

деятельности учреждений для руководителей, заместителей

дошкольных учреждений

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

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Руководитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Создание условий для осуществления образовательного процесса | материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | в соответствии с лицензией | 15% |
| обеспечение санитарно-гигие-нических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний над-зорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 15% |
| укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10% |
| эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности | 10% |
| своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов | 10% |
| обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами | 5% |
|  | Сохранение здоровья детей в учреждении | организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Рос-потребнадзором цикличным меню | отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотреб-надзора | 15% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей | 15% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение качества образования в учреждении | участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 15% |
| достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | наличие призеров и победителей | 15% |
| Сохранность контингента детей | наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | движение детей в пределах 1–2% от общей численности | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Эффективность управленческой деятельности | обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении | наличие и функционирование в уч-реждении органа го-судаственно-общест-венного управления | 5% |
| отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 5% |
| отсутствие нарушений трудового законодательства | 0 | 10% |
| Управленческая культура | качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) | наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации | 10% |
| эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава) | наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров | 10% |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспита-тельного процесса | в соответствии с лицензией | 10% |
| наличие высококвалифицированных педагогических кадров | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 15% |
| обеспечение санитарно-гигие-нических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-быто-вых условий, выполнение тре-бований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний над-зорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 15% |
| система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | 10% |
| Сохранение здоровья детей в уч-реждении | организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Рос-потребнадзором цикличным меню | отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотреб-надзора | 10% |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников | 10% |
| посещаемость детей | не менее 80% | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Обеспечение качества образования в учреждении | участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | 20% |
| достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | наличие призеров и победителей | 20% |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | движение детей в пределах 1–2% от общей численности | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Эффективность управленческой деятельности | управление учебно-воспита-тельным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания) | наличие и реализация программи проектов | 20% |

 **5**. Внести изменения в п. 5.10.5 главы 5 Коллективного договора «Рабочее время и время отдыха»:

 Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).

 Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N [678](http://rulaws.ru/goverment/Postanovlenie-Pravitelstva-RF-ot-08.08.2013-N-678/) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы .

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

 При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

 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 трех месяцев;

 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 ребенком до достижения им возраста трех лет);

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

 Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

 Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

 За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

 За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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