

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад №1 «Солнышко» п. Новохайский в лице заведующего Селивановой Надежды Павловны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и Совет трудового коллектива, в лице председателя Карниевич Натальи Владимировны, являющийся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п.1.10 Коллективного договора от «31» января 2022 г. № 4, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

Внести в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1«Солнышко» п. Новохайский, которое является Приложением № 1 к коллективному договору Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Солнышко» п. Новохайский, следующие изменения, а именно:

1. **п.1.1 дополнить новым документом**-Постановлением Администрации Богучанского района от 25.12.2023г № 1389-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, утвержденное постановлением администрации Богучанского района от 29.12.2021 №1177-п».
2. **Изменить содержание п.4. и п.5**, а именно:

**4.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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;

- специальная краевая выплата.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с [приложением 4](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P172) к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями N 4](consultantplus://offline/ref=48D1A8DCC636A8927BD98692AC059BF1EBF3509DEA9A363BC3A2C0745A00AF20646395D7C39899164AF7CAA3E6495E9E27543F19C1F266CD8F2A53BBr277K), [9](consultantplus://offline/ref=48D1A8DCC636A8927BD98692AC059BF1EBF3509DEA9A363BC3A2C0745A00AF20646395D7C39899164AF7CBA3E5495E9E27543F19C1F266CD8F2A53BBr277K) к настоящему Порядку.

4.3.Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.4.Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.6.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.7.Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, 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, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.8.Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда),обеспечения региональной выплаты.

4.9. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда).

4.9.1.Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.9.2..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).

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 34636 рублей.

4.9.3.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.

4.10.При выплатах по итогам работы учитываются:

* объем освоения выделенных бюджетных средств;
* объем ввода законченных ремонтом объектов;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
* достижение высоких результатов в работе за определенный период;
* участие в инновационной деятельности;

* участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P5393) выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Примерному положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

4.12.Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.13.Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

***Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:***

***С = С1балла x Бi,*** где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

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

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

**base_23675_184841_1**где:

Qстим раб. - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

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

***Qстим раб. = Qзп - Qгар - Qотп***, где:

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

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

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

5. **УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1.Заработная плата руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.1.1. Руководителю Учреждения, 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;
* специальная краевая выплата
* выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

* степень освоения выделенных бюджетных средств;
* проведение ремонтных работ;
* подготовка образовательной организации к новому учебному году;
* участие в инновационной деятельности;
* организация и проведение важных работ, мероприятий.

[Размер](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P2180) выплат по итогам работы руководителям организаций согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

[Размер](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P2102) персональных выплат руководителям Учреждений определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения в соответствии с п.3.3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.1.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, работника учреждения.

Руководителю учреждения и работнику учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, работнику учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле: ***СКВув = Отп x Кув – Отп,***

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный   
с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

***Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),***

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

***Примечание: абзацы пятый-шестнадцатый подпункта 5.1.3. действуют до 31 декабря 2024г включительно.***

5.2.Размер должностного оклада руководителей Учреждений подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.2.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

Перечень должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

5.2.2.Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

* 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);
* 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

5.2.3.Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - на 20%;

- при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.3.Группа по оплате труда руководителей Учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.3.1.Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.4.Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 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.

5.4.1.Предельный [уровень](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P2235) соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

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

5.6.Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

5.6.1.Руководители Учреждений не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

5.6.2.Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.6.3.Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

5.6.4.С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.7.[Виды](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P565) выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений, определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

5.7.1.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям организаций устанавливаются в процентах от должностного оклада.

5.7.2.Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.5.4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

5.7.3.Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций:

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |

5.8.Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

**3. Внести дополнения в раздел 2.Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1«Солнышко» п. Новохайский,** а именно:

2.4. Изменение группы оплаты труда педагогических Учреждения производится:

— при увеличении стажа педагогической работы (со дня достижения соответствующего стажа);

— при получении среднего или высшего профессионального образования или восстановлении ранее утерянных документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

— при присвоении соответствующей квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

— при награждении государственными или ведомственными наградами (со дня издания распорядительного акта о награждении).

2.5. Установление и изменение размеров окладов (должностных окладов) работникам Учреждения, отнесённым согласно выполняемым должностным обязанностям к профессиональной квалификационной группе вспомогательного или младшего обслуживающего персонала производятся работодателем согласно действующему законодательству Российской Федерации и муниципальным правовым актам администрации Богучанского района и Красноярского края.

2.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за расчетным, безналичного расчета, путём перевода на банковскую карту работника на условиях договора об организации обслуживании банковских карт работников, заключенного организацией с (например) ПАО «Сбербанк России». Работник вправе заменить кредитную организацию, определенную в настоящем положении, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

2.7. Работодатель в письменной форме (расчетный лист) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, о размерах и об основаниях всех произведенных удержаний; а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Главная функция расчетного листка - известить работника обо всех начислениях и удержаниях.

2.8.За задержку сроков выплаты зарплаты, отпускных или других сумм работодатель обязан компенсировать их с процентами на основании ст. 236 ТК РФ и выражается в денежной компенсации за каждый день задержки, исчисляемой из 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от суммы, положенной к выплате (за минусом НДФЛ).

**4. Внести дополнения в раздел 6.ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**, а именно:

6.12.При прекращении трудового договора произвести с Работником расчет, выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора (часть вторая ст. 84.1 ТК РФ). По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

6.13.Заработная плата при прекращении трудового договора, не полученная ко дню смерти работника и иные суммы, которые причитались умершему работнику, выплачиваются члену его семьи (супруга, супруг, родители) или лицу, находящемуся на иждивении работника на день его смерти (дети)(ст. 141 ТК РФ, п. 1 ст. 1183 ГК РФ).

Унифицированная форма № Т-1  
Утверждена Постановлением Госкомстата России  
от 05.01.2004 № 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| УО администрации Богучанского района |  | | Код |
|  | Форма по ОКУД | | 0301001 |
| Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад №1«Солнышко» п.Новохайский | | по ОКПО |  |

(наименование организации)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Номер  документа | Дата |
| **ПРИКАЗ** | 8 | 19.01.2024 |

**(распоряжение)**

**О внесении изменений в коллективный договор**

На основании решения общего собрания трудового коллектива МКДОУ детский сад №1 «Солнышко» п.Новохайский(протокол № 2 от 19.01.2024г),

внести в Коллективный договор на 2022-2025гг, утвержденный 31.01.2022 года, следующие изменения:

Внести в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1«Солнышко» п.Новохайский , которое является Приложением № 1 к коллективному договору Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1«Солнышко» п.Новохайский следующие изменения, а именно:

1. **п.1.1 дополнить новым документом**-Постановлением Администрации Богучанского района от 25.12.2023г № 1389-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, утвержденное постановлением администрации Богучанского района от 29.12.2021 №1177-п».
2. **Изменить содержание п.4. и п.5**, а именно:

**4.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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;

- специальная краевая выплата.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с [приложением 4](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P172) к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями N 4](consultantplus://offline/ref=48D1A8DCC636A8927BD98692AC059BF1EBF3509DEA9A363BC3A2C0745A00AF20646395D7C39899164AF7CAA3E6495E9E27543F19C1F266CD8F2A53BBr277K), [9](consultantplus://offline/ref=48D1A8DCC636A8927BD98692AC059BF1EBF3509DEA9A363BC3A2C0745A00AF20646395D7C39899164AF7CBA3E5495E9E27543F19C1F266CD8F2A53BBr277K) к настоящему Порядку.

4.3.Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.4.Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.6.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.7.Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, 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, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.8.Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда),обеспечения региональной выплаты.

4.9. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда).

4.9.1.Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.9.2..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).

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 34636 рублей.

4.9.3.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.

4.10.При выплатах по итогам работы учитываются:

* объем освоения выделенных бюджетных средств;
* объем ввода законченных ремонтом объектов;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
* достижение высоких результатов в работе за определенный период;
* участие в инновационной деятельности;

* участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P5393) выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Примерному положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

4.12.Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.13.Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

***Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:***

***С = С1балла x Бi,*** где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

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

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

**base_23675_184841_1**где:

Qстим раб. - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

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

***Qстим раб. = Qзп - Qгар - Qотп***, где:

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

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

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

5. **УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1.Заработная плата руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.1.1. Руководителю Учреждения, 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;
* специальная краевая выплата;)
* выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

* степень освоения выделенных бюджетных средств;
* проведение ремонтных работ;
* подготовка образовательной организации к новому учебному году;
* участие в инновационной деятельности;
* организация и проведение важных работ, мероприятий.

[Размер](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P2180) выплат по итогам работы руководителям организаций согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

[Размер](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P2102) персональных выплат руководителям Учреждений определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения в соответствии с п.3.3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.1.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, работника учреждения.

Руководителю учреждения и работнику учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, работнику учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле: ***СКВув = Отп x Кув – Отп,***

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный   
с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

***Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),***

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

***Примечание: абзацы пятый-шестнадцатый подпункта 5.1.3. действуют до 31 декабря 2024г включительно.***

5.2.Размер должностного оклада руководителей Учреждений подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.2.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

Перечень должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

5.2.2.Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

* 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);
* 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

5.2.3.Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - на 20%;

- при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.3.Группа по оплате труда руководителей Учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.3.1.Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.4.Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 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.

5.4.1.Предельный [уровень](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P2235) соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

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

5.6.Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

5.6.1.Руководители Учреждений не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

5.6.2.Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.6.3.Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

5.6.4.С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.7.[Виды](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P565) выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений, определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

5.7.1.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям организаций устанавливаются в процентах от должностного оклада.

5.7.2.Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.5.4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

5.7.3.Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций:

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |

5.8.Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

**3. Внести дополнения в раздел 2.Оклады(должностные оклады), ставки заработной платы Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Солнышко» п.Новохайский,** а именно:

2.4. Изменение группы оплаты труда педагогических Учреждения производится:

— при увеличении стажа педагогической работы (со дня достижения соответствующего стажа);

— при получении среднего или высшего профессионального образования или восстановлении ранее утерянных документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

— при присвоении соответствующей квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

— при награждении государственными или ведомственными наградами (со дня издания распорядительного акта о награждении).

2.5. Установление и изменение размеров окладов (должностных окладов) работникам Учреждения, отнесённым согласно выполняемым должностным обязанностям к профессиональной квалификационной группе вспомогательного или младшего обслуживающего персонала производятся работодателем согласно действующему законодательству Российской Федерации и муниципальным правовым актам администрации Богучанского района и Красноярского края.

2.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за расчетным, безналичного расчета, путём перевода на банковскую карту работника на условиях договора об организации обслуживании банковских карт работников, заключенного организацией с (например) ПАО «Сбербанк России». Работник вправе заменить кредитную организацию, определенную в настоящем положении, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

2.7. Работодатель в письменной форме (расчетный лист) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, о размерах и об основаниях всех произведенных удержаний; а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Главная функция расчетного листка - известить работника обо всех начислениях и удержаниях.

2.8.За задержку сроков выплаты зарплаты, отпускных или других сумм работодатель обязан компенсировать их с процентами на основании ст. 236 ТК РФ и выражается в денежной компенсации за каждый день задержки, исчисляемой из 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от суммы, положенной к выплате (за минусом НДФЛ).

**4. Внести дополнения в раздел 6.ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**, а именно:

6.12.При прекращении трудового договора произвести с Работником расчет, выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора (часть вторая ст. 84.1 ТК РФ). По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

6.13.Заработная плата при прекращении трудового договора, не полученная ко дню смерти работника и иные суммы, которые причитались умершему работнику, выплачиваются члену его семьи (супруга, супруг, родители) или лицу, находящемуся на иждивении работника на день его смерти (дети)(ст. 141 ТК РФ, п. 1 ст. 1183 ГК РФ).

2. Поручить заведующей МКДОУ детский сад №1 «Солнышко» п.Новохайский Селивановой Н.П. произвести уведомительную регистрацию изменений в коллективный договор в Управлении экономики и планирования администрации Богучанского района.

3. Разместить Изменения в коллективный договор на сайте учреждения.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.П.Селиванова

ПРОТОКОЛ

общего собрания трудового коллектива

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

детский сад №1 «Солнышко» п.Новохайский

№ 2 от 19.01.2024 г

На собрании присутствовали 16 человек

Для ведения собрания избраны:

председатель – Селиванова Надежда Павловна,

секретарь- Карниевич Наталья Владимировна

Повестка дня:

Внесение изменений в Коллективный договор Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 «Солнышкок» п.Новохайский на 2022-2025 гг.

Ход собрания:

**1.** Выступила заведующая Селиванова Н.П.. Она ознакомила коллектив с:

с Постановлением Администрации Богучанского района от 25.12.2023г № 1389-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, утвержденное постановлением администрации Богучанского района от 29.12.2021 №1177-п».

В связи с утверждением Примерного положения, а также приведением в соответствие с трудовым законодательством коллективного договора на 2022-2025гг, заведующая Селиванова Н.П.. предложила внести изменения в коллективный договор детского сада №1 «Солнышко» п.. Новохайский:

внести в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Солнышко» п. Новохайский , которое является Приложением № 1 к коллективному договору Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Солнышко» п.. Новохайский:

, следующие изменения, а именно:

1. **п.1.1 дополнить новым документом**-Постановлением Администрации Богучанского района от 25.12.2023г № 1389-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, утвержденное постановлением администрации Богучанского района от 29.12.2021 №1177-п».
2. **Изменить содержание п.4. и п.5**, а именно:

**4.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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;

- специальная краевая выплата.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с [приложением 4](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P172) к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями N 4](consultantplus://offline/ref=48D1A8DCC636A8927BD98692AC059BF1EBF3509DEA9A363BC3A2C0745A00AF20646395D7C39899164AF7CAA3E6495E9E27543F19C1F266CD8F2A53BBr277K), [9](consultantplus://offline/ref=48D1A8DCC636A8927BD98692AC059BF1EBF3509DEA9A363BC3A2C0745A00AF20646395D7C39899164AF7CBA3E5495E9E27543F19C1F266CD8F2A53BBr277K) к настоящему Порядку.

4.3.Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.4.Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.5. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.6.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.7.Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, 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, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.8.Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда),обеспечения региональной выплаты.

4.9. Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда).

4.9.1.Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

4.9.2..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).

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 34636 рублей.

4.9.3.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.

4.10.При выплатах по итогам работы учитываются:

* объем освоения выделенных бюджетных средств;
* объем ввода законченных ремонтом объектов;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
* достижение высоких результатов в работе за определенный период;
* участие в инновационной деятельности;

* участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P5393) выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 9 к настоящему Примерному положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

4.12.Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.13.Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

***Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:***

***С = С1балла x Бi,*** где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

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

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

**base_23675_184841_1**где:

Qстим раб. - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

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

***Qстим раб. = Qзп - Qгар - Qотп***, где:

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

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию организации, на месяц в плановом периоде);

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

5. **УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

5.1.Заработная плата руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.1.1. Руководителю Учреждения, 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;
* специальная краевая выплата;)
* выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

* степень освоения выделенных бюджетных средств;
* проведение ремонтных работ;
* подготовка образовательной организации к новому учебному году;
* участие в инновационной деятельности;
* организация и проведение важных работ, мероприятий.

[Размер](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P2180) выплат по итогам работы руководителям организаций согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

[Размер](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P2102) персональных выплат руководителям Учреждений определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения в соответствии с п.3.3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.1.3. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, работника учреждения.

Руководителю учреждения и работнику учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, работнику учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру и работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле: ***СКВув = Отп x Кув – Отп,***

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный   
с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

***Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),***

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

***Примечание: абзацы пятый-шестнадцатый подпункта 5.1.3. действуют до 31 декабря 2024г включительно.***

5.2.Размер должностного оклада руководителей Учреждений подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.2.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

Перечень должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность в области права и бухгалтерского учета» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

5.2.2.Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

* 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);
* 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

5.2.3.Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - на 20%;

- при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.3.Группа по оплате труда руководителей Учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.3.1.Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.4.Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 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.

5.4.1.Предельный [уровень](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P2235) соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

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

5.6.Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

5.6.1.Руководители Учреждений не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

5.6.2.Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.6.3.Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

5.6.4.С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.7.[Виды](file:///C:\Users\Admin\Desktop\Январь\Положение%20об%20оплате%20труда\Изменения%20в%20кол%20договор\январь%202024г\Изменения%20к%20КД%20МУНИЦИПАЛЬНОЕ%20КАЗЁННОЕ.docx#P565) выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений, определяются согласно приложению 7 к настоящему Положению.

5.7.1.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям организаций устанавливаются в процентах от должностного оклада.

5.7.2.Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.5.4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

5.7.3.Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций:

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |

5.8.Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

**3. Внести дополнения в раздел 2.Оклады(должностные оклады), ставки заработной платы Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1«Солнышко» п. Новохайский,** а именно:

2.4. Изменение группы оплаты труда педагогических Учреждения производится:

— при увеличении стажа педагогической работы (со дня достижения соответствующего стажа);

— при получении среднего или высшего профессионального образования или восстановлении ранее утерянных документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

— при присвоении соответствующей квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

— при награждении государственными или ведомственными наградами (со дня издания распорядительного акта о награждении).

2.5. Установление и изменение размеров окладов (должностных окладов) работникам Учреждения, отнесённым согласно выполняемым должностным обязанностям к профессиональной квалификационной группе вспомогательного или младшего обслуживающего персонала производятся работодателем согласно действующему законодательству Российской Федерации и муниципальным правовым актам администрации Богучанского района и Красноярского края.

2.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за расчетным, безналичного расчета, путём перевода на банковскую карту работника на условиях договора об организации обслуживании банковских карт работников, заключенного организацией с (например) ПАО «Сбербанк России». Работник вправе заменить кредитную организацию, определенную в настоящем положении, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

2.7. Работодатель в письменной форме (расчетный лист) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, о размерах и об основаниях всех произведенных удержаний; а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Главная функция расчетного листка - известить работника обо всех начислениях и удержаниях.

2.8.За задержку сроков выплаты зарплаты, отпускных или других сумм работодатель обязан компенсировать их с процентами на основании ст. 236 ТК РФ и выражается в денежной компенсации за каждый день задержки, исчисляемой из 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от суммы, положенной к выплате (за минусом НДФЛ).

**4. Внести дополнения в раздел 6.ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**, а именно:

6.12.При прекращении трудового договора произвести с Работником расчет, выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора (часть вторая ст. 84.1 ТК РФ). По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

6.13.Заработная плата при прекращении трудового договора, не полученная ко дню смерти работника и иные суммы, которые причитались умершему работнику, выплачиваются члену его семьи (супруга, супруг, родители) или лицу, находящемуся на иждивении работника на день его смерти (дети)(ст. 141 ТК РФ, п. 1 ст. 1183 ГК РФ).

**2.**Вопрос о внесении изменений в Коллективный договор был поставлен на голосование.

Проголосовали: «за»- 16 человек, «против»- 0чел.

Решили внести предложенные изменения в Коллективный договор на 2022-2025гг.

Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

=== Подписано Простой Электронной Подписью === Дата: 01.31.2024 05:00:15 === Уникальный код: 335217-96330 === ФИО: Ольга Богатырева === Должность: воспитатель ===