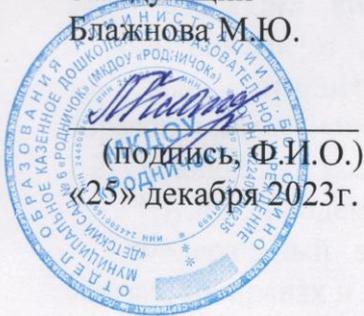


От работодателя
Заведующий
Блажнова М.Ю.



(подпись, Ф.И.О.)
«25» декабря 2023г.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
Волкова М.В.

(подпись, Ф.И.О.)
«25» декабря 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 6 «РОДНИЧОК» НА 2024 – 2026 ГОДЫ

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду администрации города Бордино

Регистрационный № 2 от «20» 12 2024г.

Руководитель органа по труду Заведующий Зинаида Ивановна
города Бордино А.А. Морозов
(должность, Ф.И.О.)



М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 6 «Родничок».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановление администрации города Бородино от 01.10.2014 № 896 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации города Бородино» (с внесенными изменениями);

иные нормативные акты регулирования социально-трудовых отношений.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники организации, являющиеся членами первичной профсоюзной организации в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации Волковой Марии Васильевны;

– работодатель в лице его представителя - заведующего Блажновой Марины Юрьевны (далее - руководитель).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора - орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной

профсоюзной организации (далее - профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 3 рабочих дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

1.14. Первичная профсоюзная организация содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в коллективный договор.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.16. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.17. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.18. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.19. *Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2024 года и действует по 31.12.2026 года включительно.* В случае истечения срока действия коллективного договора и до заключения нового продолжает действовать данный коллективный договор путем заключения дополнительного соглашения о пролонгации данного коллективного договора на срок до 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

1.20. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;
- другие формы.

1.21. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте организации.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

1) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, территориальным Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

3) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

4) руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

5) не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к

трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения за достижение коллективных результатов труда.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.8. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и

абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.10. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, меры

социальной поддержки, показатели и критерии оценки результативности его деятельности в зависимости от результатов труда.

2.11. Работодатели при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходят из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

2.12. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из выполнения программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

2.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.14. Педагогическая работа воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается

для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

2.15. Уменьшение или увеличение педагогической работы в течение учебного года по сравнению с педагогической работой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

2.16. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме *не позднее, чем за 2 месяца*.

2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3, ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных

ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года сохраняя за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

Учреждение осуществляет командировочные в пределах установленных норм и утвержденной сметы доходов и расходов на отчетный год. Возмещение командировочных расходов осуществляется в следующих размерах:

- расходы на выплату суточных за счет бюджетного финансирования (суточные в размере 100 рублей, расходы по проживанию (найму жилья) в сумме -1 2 рублей без документов и не свыше 550 рублей по документам);

- расходы на проезд к месту командировки и обратно возмещаются в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, автомобильным транспортом, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями, а также провоз багажа.

В случае утери документов, подтверждающих произведенные работником расходы по проезду, заведующий ДОУ имеет право разрешить оплату расходов по минимальной стоимости:

- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

- автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

Основанием для возмещения командировочных расходов является авансовый отчет с приложением к нему:

заявления работника о возмещении командировочных расходов, подписанное заведующим ДОУ;

командировочного удостоверения с отметками о командировке;

проездных документов;

документов по найму жилого помещения;

отчета по командировке;

объяснение о причине утраты документов (в случае утраты).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту

работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *Приложении № 1*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.8. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

1) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

2) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400 - ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;

3) по окончании длительной болезни, – не более чем на 6 месяцев;

4) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в соответствующую аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

5) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не более чем на 6 месяцев.

6) в случае истечения срока действия квалификационной категории в период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, – на срок не менее чем на 6 месяцев.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности

или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- лицам, получившим в период работы в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, направленным работодателем на курсы повышения квалификации без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, или проходит военную службу по контракту (в определенных случаях), или заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или другого лица, воспитывающего указанного ребенка без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося

единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- супругам военнослужащих - граждан в государственных организациях, воинских частях, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы;

- работникам, пострадавшим от радиационных катастроф;

- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- двум и более работникам из одной семьи.

4.5.2. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

4.5.3. Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

4.5.4. Работодатель информирует работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со ст. 32 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

4.6. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

4.7. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении

Особенностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536).

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.6. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия обстоятельств (случаев), указанных в статье 312.9 ТК РФ.

Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с вышеуказанным локальным нормативным актом

способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.10. Летний период не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.13. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества дошкольной группе.

5.14. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства

просвещения РФ от 31 июля 2020г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

5.15. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.16. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней с сохранением среднего заработка.

5.17. Согласно ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» всем работникам организации устанавливается в качестве компенсации *ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.*

5.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (*Приложение №2 «Перечень категории работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6 «Родничок», которым устанавливается преимущественное право на предоставление отпусков в удобное для них время»*).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 - 125 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.20. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, их заместителей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам образовательных организаций с

ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Красноярского края.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.21. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального [закона](#) № 426 - ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со [ст. 117](#) ТК РФ.

5.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.23. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение государственного задания, или за счет средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности – 2 календарных дня и членам Профкома по занимаемой штатной должности 1 календарный день.

5.24. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных ст. 128 ТК РФ и дополнительно в случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами – 14 календарных дней в соответствии со статьей 263 ТК РФ).

Дополнительно:

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

- неожиданного (внезапного) тяжелого заболевания, а также увечья (в том числе ранения, травмы, контузии) супруга, близкого родственника – 2 календарных дня;

- лицам предпенсионного возраста – 3 календарных дня.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отказ работодателя в предоставлении указанного отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющегося членом Профсоюза (при обращении в профком).

5.25. Работодатель обеспечивает дополнительные гарантии одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида:

- по его письменному заявлению предоставляя четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается

использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации;

- предоставляя ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

5.26. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.27. Работодатель и первичная профсоюзная организация разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в образовательной организации, предусматривая в них порядок и условия:

1) осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

2) предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам в возрасте от 18 лет до 39 лет включительно - один рабочий день один раз в три года;

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день

(дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом;

3) предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом финансово-экономического положения работодателя;

4) освобождения педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы.

5.28. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй ст. 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет приносящей доход деятельности, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. Конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления определяются по согласованию с работодателем.

5.29. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам МКДОУ «Родничок» и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.30. Общим выходным днем является воскресенье.

5.31. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ № 536).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, постановлением администрации города Бородино от 23.05.2022 № 213 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации города Бородино» (с внесенными изменениями), а также Положением об оплате труда работников организации, которое является *Приложением № 3* к коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. В положении об оплате труда работников организации предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

3) исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

4) существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

5) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

7) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

8) продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, определенных приказом

Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

9) положений, предусмотренных Приказом № 536, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

10) определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

11) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

12) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

13) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

14) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений, утвержденных ежегодно решением

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

15) формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущие к дополнительной интенсификации труда.

6.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника образовательной организации зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1) при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по специальности – со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в организации, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников;

4) при присвоении почетных званий, начинающихся со слов «Народный...», «Заслуженный...» - со дня присвоения;

5) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.7. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

6.8. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательной организацией либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения и сохраняется при поступлении педагогического работника в другую образовательную организацию.

6.9. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях

и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Заработная плата производится работникам не реже чем каждые полмесяца (23 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

6.11. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, и регулируются положением об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, положением об оплате труда.

В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается комиссия, в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и профкома.

Количественный и персональный состав комиссии ежегодно утверждается приказом образовательного учреждения на начало учебного года с учетом предложений профкома.

В полномочия комиссии входит:

- анализ представленных документов по оценке результативности и эффективности труда работников;
- оценка выполнения работниками, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

Документы, представляемые в комиссию, подготавливаются представителями образовательного учреждения на основе объективных нефальсифицируемых данных из информационных систем с условием обязательного ознакомления работника с этими данными и не могут быть запрошены с работников.

6.12. Стороны считают, что основанием для установления выплат стимулирующего характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) работа на временной основе в объединенных подгруппах;

б) осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

6.14. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.15. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, оплата производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

В вышеуказанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных Приказом № 536.

6.16. Стороны пришли к соглашению:

6.16.1. Проводить мониторинг установленных в организациях систем оплаты труда, включая размеры средней заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения.

6.16.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников организаций.

6.16.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников организаций для определения размера выплат стимулирующего характера.

6.16.4. Совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Порядок и сроки проведения контрольных мероприятий определяются сторонами.

6.17. В целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средней заработной платы, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат по итогам работы в разрезе основных категорий работников.

6.18. Работодатели сохраняют за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективного договора по вине работодателя

или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. В соответствии с Постановлением администрации города Бородино от 23.05.2022 № 213 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации города Бородино» (с внесенными изменениями), а также Положением об оплате труда работников организации, которое является Приложением № 2 к коллективному договору работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием,
- рождением ребенка,
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.2. Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ предусмотрены права и социальная защита военнослужащих, граждан Российской Федерации, уволенных с военной службы, и членов их семей.

Кроме того, гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обзаведение хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета, выделяемых на оплату труда.

7.3. Работники организации, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством РФ и законодательством Красноярского края в связи с расположением в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами за счет приносящей доход деятельности.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Ходатайствуют перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам. Ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.4.2. Распределяют путевки для работников организации на санаторно-курортное лечение. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по

согласованию с первичной профсоюзной организацией обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

7.5. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в положении об оплате труда работников МКДОУ «Родничок» (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

1) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

2) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Работодатель с участием первичной профсоюзной организации в установленном законодательством Российской Федерации порядке обеспечивает разработку и совершенствование основополагающей нормативной правовой базы по организации работы по охране труда, в том числе правил и инструкций по охране труда.

8.3. Работодатель осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям в образовательной организации, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма при реализации образовательной деятельности за истекший год.

8.3.1. Информировывает Профсоюз не позднее 5 февраля года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев; выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

8.3.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательной организации и охрану труда и здоровья работников.

8.3.3. Проводит обучение по охране труда руководителей и других работников образовательной организации в установленном порядке.

8.3.4. Включает представителей Профсоюза в состав комиссии по проверкам готовности организации к началу учебного года.

8.4. Работодатель:

8.4.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.4.2. Предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда.

8.4.3. В случаях, предусмотренных законодательством, обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования), если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.4.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (приказ Министерства труда и социальной защиты от 14.07.2021 № 467н) на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;

- приобретение СИЗ;

- обучение по охране труда;

- проведение обязательных медицинских осмотров.

Использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее, чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.4.5. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

8.4.6. Предусматривает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательной организации при осуществлении образовательной деятельности.

8.4.7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной

защиты или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в локально-нормативных актах МКДОУ «Родничок».

8.4.8. Вводит должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

8.4.9. Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве.

8.4.10. Проводит инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников в установленном законодательством порядке.

8.4.11. Обеспечивает санитарно-бытовые условия и лечебно-профилактическое питание в установленном законодательством порядке.

8.4.12. Осуществляет взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

8.4.13. Способствует деятельности уполномоченного (доверенного лица) по охране труда при осуществлении ими профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

8.4.14. Предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей по совместной с работодателем организации работы по обеспечению безопасных условий труда.

8.4.15. Рассматривает по возможности порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему на производстве в результате несчастного случая.

8.5. Первичная профсоюзная организация:

8.5.1. Координирует работу по организации профсоюзного контроля условий труда работников образования, определяет основные направления деятельности уполномоченных (доверенных) по охране труда, обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

8.5.2. Обеспечивает контроль за соблюдением законодательных нормативных актов, Федерального закона № 426-ФЗ при проведении специальной оценки условий труда, предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда.

8.5.3. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда при проведении периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательной организации. Принимает участие в работе по проверкам готовности к началу учебного года.

8.5.4. Участвует в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками при проведении образовательной деятельности.

8.5.5. Организует участие в конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.5.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля и надзора по вопросам охраны труда.

8.5.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками образовательных организаций.

8.6. Стороны совместно:

8.6.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям по устранению нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

8.6.2. Осуществляют ведомственный и профсоюзный контроль соблюдения работодателем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации.

8.6.3. Рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма в организации.

8.6.4. Совместно организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных Соглашений, Устава образовательной организации, коллективного договора.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

9.2.2. Безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), в том числе на сайте образовательной организации.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательной организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников организаций, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном Уставом Профсоюза, коллективным договором, Соглашением. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных выплат стимулирующего характера работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей)

профсоюзных организаций образовательных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченный (доверенные) по охране труда профсоюзного комитета, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместно с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний, в краткосрочной профсоюзной учебе, а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

9.3.5. Работодатель предоставляет председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

9.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

9.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

9.6. Стороны приняли решение устанавливать выплату по итогам работы руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности за участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором и положением об оплате труда организации.

9.7. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.8. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за:

- 1) соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 2) расходом фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы;
- 3) ведением и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- 4) своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- 5) соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.2. Первичная профсоюзная организация:

- 1) участвует в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других;
- 2) оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи;
- 3) осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации;
- 4) ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.3. Стороны договорились, что:

10.3.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

10.3.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

10.3.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.3.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (действующий с 1.09.2023 по 31.08.2029), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре,

жизнедеятельности	а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы</p>
<p>Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы</p>	<p>Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования</p>

**Перечень
категория работников Муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 6 «Родничок», которым устанавливается
преимущественное право на предоставление отпусков в удобное для них время.**

Категория работников	Какое право предоставляется	Основание
Один из родителей (в том числе опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для работника время	статья 262.1 ТК РФ
Несовершеннолетний работник (до 18 лет)	Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное время для работника.	статья 267 ТК РФ
Беременные женщины	Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком работнице по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом стаж работы непосредственно у работодателя, где она трудится на момент отпуска не важен.	статья 260 ТК РФ
Работник, у которого жена находится в отпуске по беременности и родам	По желанию такого сотрудника ему предоставляется ежегодный отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от стажа его работы у работодателя, где он трудится на момент отпуска.	статья 123 ТК РФ
Работники, которые усыновили/удочерили ребенка или детей в возрасте до 3 лет	Сотрудникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению. Женщинам,	статья 257 ТК РФ

	усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.	
Работники по совместительству	Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Даже если совместитель не отработал и 6 месяцев, работодатель все равно обязан отпустить его в отпуск (авансом). Более того, если продолжительность отпуска на работе по совместительству полагается меньше по сроку, нежели по основному месту работы, то в таком случае работодатель по просьбе работника должен предоставить его отпуск без сохранения заработной платы такой же продолжительностью.	статья 286 ТК РФ
Родители детей-инвалидов в возрасте до 18 лет	Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.	статья 262.1 ТК РФ
Отец и мать, у которых 3 и более детей до 12 лет	Отпуск предоставляется в любое время.	статья 262.2 ТК РФ
Граждане, награжденные «Герой труда» или «Герой России»	Отпуск предоставляется в любое время.	п. 3 ст. 8 Федерального закона РФ «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» от 15.01.1993 № 4301-1
Супруги военнослужащих	Отпуск предоставляется одновременно с отпуском супруга.	п. 11 ст. 11 Федерального закона РФ «О статусе военнослужащего» от 27.05.1998 № 76-ФЗ

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 6
«РОДНИЧОК»**

**Принято
общим собранием работников
протокол № 1
«25» декабря 2023г.**

I. Общие положения.

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6 «Родничок» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением 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 Красноярского края», решением Бородинского городского Совета депутатов от 11.10.2013 № 29-292р «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бородино», постановлением администрации города Бородино от 23.05.2022 № 213 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации города Бородино», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6 «Родничок» (далее – организация).

2. Заработная плата выплачивается работникам за первую половину текущего месяца 23 числа, за вторую половину месяца - 8 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата каждого работника перечисляется на указанный работником счет в банке.

3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), безналичным расчетом.

II. Порядок и условия оплаты труда работников.

1. Оплата труда работников организации осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

3.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле: $O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100$,

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K – повышающий коэффициент.

3.3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

3.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 3.5 настоящего Положения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

3.5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25 % 15 %

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организаций на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам организаций на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.6. Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

5. Выплаты стимулирующего характера.

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

5.2. Работникам организаций по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организациями 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));
- выплаты по итогам работы.

5.3. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, организацией могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 3 к настоящему Положению.

5.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам организаций.

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

5.5. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.6. Персональные стимулирующие выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов. Персональные 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), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

5.8. Руководитель организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета организации.

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

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

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

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

C₁ балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$i=1$$

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

$$n$$

где:

Q_{стим. 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;

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

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) учреждения, 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 организации 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.

5.12. Установление стимулирующих выплат в организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта организации о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным указанным Законом Красноярского края, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного указанным Законом Красноярского края, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным указанным Законом Красноярского края, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 раздела II настоящего Положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам организации производится на основании приказа руководителя организации с учетом положений подраздела 6 раздела II настоящего Положения.

7. Работодатели не реже одного раза в год повышают уровень реального содержания заработной платы всех категорий работников, в том числе посредством ежегодной индексации размеров заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в РФ, а также обеспечивают финансовое увеличение фондов оплаты труда в организациях в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников в порядке, установленном законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, соответствующими решениями Бородинского городского Совета депутатов.

III. Условия оплаты труда заведующего и его заместителей.

1. Оплата труда заведующего и его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

2.1. 2.1. Группа по оплате труда устанавливается один раз в год рабочей группой Отдела образования на основе предоставленных организацией объемных показателей по состоянию на 1 января с 1 октября текущего года согласно Приложению № 6 и утверждается приказом Отдела образования администрации города Бородино (далее – Отдел образования), выполняющего функции учредителя организации.

2.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации и перечнем должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», согласно приложению 7 к настоящему Положению.

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

2.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего утверждается приказом руководителя организации не реже одного раза в год по состоянию на 1 октября.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего подлежит пересмотру в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала организации более чем на 15 %;

- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации устанавливаются заведующим на 10 - 30 % ниже размера должностного оклада заведующего.

3. Выплаты компенсационного характера заведующему и его заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 4 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера для заведующего и его заместителей производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности организации.

4.1. Выплаты стимулирующего характера заведующему производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заведующему определяется в кратном отношении к размеру должностных окладов руководителю организации.

Предельное количество должностных окладов заведующего, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю организации, составляет 32 должностных оклада заведующего 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.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заведующего может направляться на стимулирование труда работников организации. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Отделом образования.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) определяется Отделом образования в размере, не превышающем размера, предусмотренного Приложением 11 к настоящему Положению.

4.2. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю организации осуществляется ежеквартально с учётом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, созданной Отделом образования (далее - рабочая группа).

4.2.1. Специалисты Отдела образования представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организации, в том числе включающую информацию органа самоуправления организации, в том числе общественного совета организации, являющуюся основанием для премирования заведующего.

4.2.2. Руководитель организации имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.2.3. 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. С учетом мнения рабочей группы Отдел образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

4.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организации для заведующего и его заместителей определяются согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

4.5. Размеры персональных выплат заведующему и его заместителям определяются согласно Приложению № 9 к настоящему Положению.

4.6. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы заведующему и его заместителям определяется согласно Приложению № 10 к настоящему Положению.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заведующему и его заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

4.8. Персональные выплаты заведующему устанавливаются по решению рабочей группы Отдела образования на срок не более 1 года.

4.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

4.10. Заместителям заведующего сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом организации.

5. Заведующему и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным пунктами 5.1 и 5.2 раздела II настоящего Положения.

5.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая заведующему в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа начальника Отдела образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»

**«Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников организаций**

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников <i>учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
секретарь учебной части		3 849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников <i>учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель		4 576,0
2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения		4 498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей <i>педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	6 649,0<*>
	при наличии высшего профессионального образования	7 569,0
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог	при наличии среднего профессионального образования	6 959,0<*>
	при наличии высшего профессионального образования	7 926,0
3 квалификационный уровень: воспитатель; методист; педагог- психолог	при наличии среднего профессионального образования	7 623,0<*>

	при наличии высшего профессионального образования	8 683,0
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; преподаватель организатор ОБЖ; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	при наличии среднего профессионального образования	8 341,0<*>
	при наличии высшего профессионального образования	9 505,0

<*> Распространяется на лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, соответствующих категориям, указанным в частях 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь-машинистка	4 053,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: системный администратор, лаборант, техник по инструменту; инспектор по кадрам	4 498,0
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	4 943,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: инженер-программист, программист, администратор баз данных, экономист, юристконсульт, специалист по охране труда <***>	4 943,0

<***> Без учета деления на квалификационные категории.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарыботной платы<*>
1.	За работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	За работу в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях	20
3.	Руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении Руководителям; работникам общеобразовательных организаций, имеющих интернат, непосредственно занятых в таких классах (группах)	15 20
4.	Медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в санаторных образовательных организациях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных организациях для детей, инфицированных туберкулезом	25
5.	Педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
6.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20

7.	За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования	20
8.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
9.	Работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
10.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

**Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»**

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников**

ВОСПИТАТЕЛЬ

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе комиссий, творческих групп по организации образовательного процесса	Член комиссии ДОУ	1	по факту
		Секретарь ППк	3	
		Секретарь экспертного совета	3	
		Руководитель творческой группы ДОУ	2	
		Член творческой группы	1	
	Участие в работе городского профессионального сообщества	Руководитель профессионального сообщества Член профессионального сообщества	3 1	по факту
Разработка и внедрение авторских проектов воспитания в текущем учебном году по согласованию	Реализация авторских проектов в рамках основной образовательной программы ДОУ	2	на месяц	
Распространение образовательных практик	Наличие публикаций в методических сборниках	3	по факту	
Использование современных образовательных технологий, ИКТ технологий	ДОУ	1	по факту	
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	4		
	Всероссийский уровень	6		
1.2. Осуществление дополнительных работ	выполнение работы по охране труда	Выполнение должностных обязанностей ответственного лица по охране труда	3	на месяц

	Работа в комиссиях по обеспечению жизнедеятельности ДОУ.	Члены комиссии Председатель комиссии Секретарь	1 2 2	по факту
	Участие в работе совета ДОУ. педагогического совета	Член совета ДОУ Председатель, секретарь Совета ДОУ, педсовета	1 2	по факту
	Размещение информации на официальном сайте ДОУ, в социальных сетях	Своевременное обновление сайта ДОУ, своевременное размещение актуальной информации в соцсетях; подготовка публикаций к размещению информации в соцсетях	3 2 1	на месяц
	Работа консультационного пункта (КП)	Ответственный за деятельность КП Ответственный за ведение документации КП Член КП	3 3 1	по факту
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным	Своевременное информирование руководителя учреждения	1	по факту

	поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
2.1. Эффективность взаимодействия с родителями	Посещаемость	Выполнение плана посещаемости	2	на месяц
	Своевременная оплата за содержание ребёнка в детском саду	Не менее 95%	1	на месяц
	Улучшение развивающей предметно- пространственной среды	Обновление центров	1	на месяц
2.2. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы	3	на месяц
	Участие в благоустройстве территории МКДОУ	Тематическое оформление участка	2	на месяц
		Уборка снега	2	
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	- изготовление 1 детского костюма	1	по факту
		- изготовление 1 взрослого костюма	3	
		- оформление помещения к мероприятию	1	
		- исполнение роли в группе	1	
	- исполнение роли вне группы	1		
Улучшение развивающей предметно- пространственной среды	Дизайн-оформление группы, центров, творческий подход к обновлению имеющихся атрибутов	1	по факту	
2.3. Интенсивность и напряжённость работы	Работа с детьми из других детских садов в летний период (до 25 детей)	Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей	2	по факту по факту
	Работа с детьми из других детских садов в летний		3	

	период (свыше 25 детей)				
	Работа с детьми в период отсутствия основного воспитателя группы		1	по факту	
	Работа с детьми в группе раннего возраста в адаптационный период		2	по факту	
	Подготовка документов к ППк, ПМПк	Качественная подготовка документов	1	по факту	
	Организация и подготовка мероприятий в рамках уставной деятельности ДОУ	Проведение и участие в мероприятиях во вне рабочего времени	1	по факту	
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие детей в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Дипломы и сертификаты, размещение на сайте, подтверждающие участие; призовые места: участие	1	на месяц	
			призовое место		3
	Очное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, открытые занятия	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Уровень: МКДОУ	1	на месяц	
			муниципальный		2
			региональный		3
федеральный			3		
	Призовое место	3			

Учитель-логопед

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе комиссий, творческих групп по	Член комиссии ДОУ	1	по факту
		Секретарь ППк	3	

	организации образовательного процесса	Секретарь экспертного совета Руководитель творческой группы ДОУ Член творческой группы	3 2 1	
	Участие в работе городского профессионального сообщества	Руководитель профессионального сообщества Член профессионального сообщества	3 1	по факту
	Разработка и внедрение авторских проектов воспитания в текущем учебном году по согласованию	Реализация авторских проектов в рамках основной образовательной программы ДОУ	2	на месяц
	Распространение образовательных практик	Наличие публикаций в методических сборника	3	по факту
	Использование современных образовательных технологий, ИКТ технологий	ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2 4 6	по факту
1.2 Осуществление дополнительных работ	выполнение работы по охране труда	Выполнение должностных обязанностей ответственного лица по охране труда	3	на месяц
	Работа в комиссиях по обеспечению жизнедеятельности ДОУ.	Члены комиссии Председатель комиссии Секретарь	1 2 2	по факту
	Участие в работе совета ДОУ. педагогического совета	Член совета ДОУ Председатель, Секретарь Совета ДОУ, педсовета	1 2	по факту
	Размещение информации на официальном сайте ДОУ, в социальных сетях	Своевременное обновление сайта ДОУ, своевременное размещение актуальной информации в соцсетях; подготовка публикаций к размещению информации в	3 2 1	на месяц

		соцсетях		
	Работа консультационного пункта (КП)	Ответственный за деятельность КП	3	по факту
		Ответственный за ведение документации КП	3	
		Член КП	1	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
2.1. Эффективность взаимодействия с родителями	Посещаемость	Выполнение плана посещаемости	2	на месяц
	Своевременная оплата за содержание ребёнка в детском саду	Не менее 95%	1	на месяц
2.2. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы	3	на месяц
	Участие в благоустройстве территории МКДОУ	Тематическое оформление участка	2	на месяц
		Уборка снега	2	
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	- изготовление 1 детского костюма	1	по факту
		- изготовление 1 взрослого костюма	3	
		- оформление помещения к мероприятию	1	
		- исполнение роли в группе	1	
	- исполнение роли вне группы	1		
Улучшение развивающей предметно-пространственной среды	Дизайн-оформление кабинета, творческий подход к обновлению имеющихся атрибутов	1	на месяц	
2.3. Интенсивность и напряжённость работы	Работа с детьми из других детских садов в летний период (до 25 детей)	Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей	2	по факту
	Работа с детьми из других детских садов в летний		3	по факту

	период (свыше 25 детей)			
	Работа с детьми в период отсутствия основного воспитателя группы		1	на месяц
	Работа с детьми в группе раннего возраста в адаптационный период	Исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя	2	по факту
	Подготовка документов к ППк, ПМПк	Качественная подготовка документов	1	по факту
	Организация и подготовка мероприятий в рамках уставной деятельности ДОУ	Проведение и участие в мероприятиях во вне рабочего времени	1	по факту
	Ведение рабочей тетради воспитанников	Своевременное и качественное ведение рабочей тетради	1	на месяц
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на	Своевременное информирование руководителя учреждения	1	по факту

	воспитанников, обучающихся			
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие детей в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Дипломы и сертификаты, размещение на сайте, подтверждающие участие; призовые места: участие	1	на месяц
		призовое место	3	
	Очное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, открытые занятия	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Уровень: МКДОУ	1	на месяц
		муниципальный	2	
		региональный	3	
		федеральный	3	
Призовое место	3			

ПЕДАГОГ – ПСИХОЛОГ

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе комиссий, творческих групп по организации образовательного процесса	Член комиссии ДОУ (за исключением ППк, ПМПК)	1	по факту
		Секретарь ППк	3	
		Секретарь экспертного совета	3	
		Руководитель творческой группы ДОУ	2	
	Член творческой группы	1		
Участие в работе городского профессионального сообщества	Руководитель профессионального сообщества	3	по факту	

		Член профессионального сообщества	1	
	Разработка и внедрение авторских проектов воспитания в текущем учебном году по согласованию	Реализация авторских проектов в рамках основной образовательной программы ДОУ	2	на месяц
	Распространение образовательных практик	Наличие публикаций в методических сборниках	3	по факту
	Использование современных образовательных технологий, ИКТ технологий	ДОУ	1	по факту
		Муниципальный уровень	2	
		Региональный уровень	4	
		Всероссийский уровень	6	
1.2 Осуществление дополнительных работ	выполнение работы по охране труда	Выполнение должностных обязанностей ответственного лица по охране труда	3	на месяц
	Работа в комиссиях по обеспечению жизнедеятельности ДОУ.	Члены комиссии	1	по факту
		Председатель комиссии	2	
		Секретарь	2	
	Участие в работе совета ДОУ. педагогического совета	Член совета ДОУ	1	по факту
		Председатель, Секретарь Совета ДОУ, педсовета	2	
Размещение информации на официальном сайте ДОУ, в социальных сетях	Своевременное обновление сайта ДОУ,	3	на месяц	
	своевременное размещение актуальной информации в соцсетях;	2		
	подготовка публикаций к размещению информации в соцсетях	1		
Работа консультационного пункта (КП)	Ответственный за деятельность КП	3	по факту	
	Ответственный за ведение документации КП	3		
	Член КП	1		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты				

2.1. Эффективность взаимодействия с родителями	Посещаемость	Выполнение плана посещаемости	2	на месяц
	Своевременная оплата за содержание ребёнка в детском саду	Не менее 95%	1	на месяц
2.2. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы	3	на месяц
	Участие в благоустройстве территории МКДОУ	Тематическое оформление участка	2	на месяц
		Уборка снега	2	
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	- изготовление 1 детского костюма	1	по факту
		- изготовление 1 взрослого костюма	3	
		- оформление помещения к мероприятию	1	
		- исполнение роли в группе	1	
Улучшение развивающей предметно-пространственной среды	- исполнение роли вне группы	1	на месяц	
	Дизайн-оформление кабинета, творческий подход к обновлению имеющихся атрибутов	1		
2.3. Интенсивность и напряжённость работы	Работа с детьми из других детских садов в летний период (до 25 детей)	Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей	2	по факту
	Работа с детьми из других детских садов в летний период (свыше 25 детей)		3	по факту
	Работа с детьми в период отсутствия основного воспитателя группы		1	на месяц
	Работа с детьми в группе раннего возраста в адаптационный период	Исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя	2	по факту

	Организация и подготовка мероприятий в рамках уставной деятельности ДОУ	Проведение и участие в мероприятиях во вне рабочего времени	1	по факту
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	Своевременное информирование руководителя учреждения	1	по факту
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие детей в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Дипломы и сертификаты, размещение на сайте, подтверждающие участие; призовые места: участие	1	на месяц
		призовое место	3	

	Очное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, открытые занятия	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Уровень: МКДОУ	1	на месяц
		муниципальный	2	
		региональный	3	
		федеральный	3	
		Призовое место	3	

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе комиссий, творческих групп по организации образовательного процесса	Член комиссии ДОУ	1	по факту
		Секретарь ППк	3	
		Секретарь экспертного совета	3	
		Руководитель творческой группы ДОУ	2	
		Член творческой группы	1	
Участие в работе городского профессионального сообщества	Руководитель профессионального сообщества Член профессионального сообщества	3	по факту	
		1		
Разработка и внедрение авторских проектов воспитания в текущем учебном году по согласованию	Реализация авторских проектов в рамках основной образовательной программы ДОУ	2	на месяц	
Распространение образовательных практик	Наличие публикаций в методических сборниках	3	по факту	
	Использование современных ДОУ	1	по факту	

	образовательных технологий, ИКТ технологий	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	2 4 6	
1.2 Осуществление дополнительных работ	выполнение работы по охране труда	Выполнение должностных обязанностей ответственного лица по охране труда	3	на месяц
	Работа в комиссиях по обеспечению жизнедеятельности ДОУ.	Члены комиссии Председатель комиссии Секретарь	1 2 2	по факту
	Участие в работе совета ДОУ, педагогического совета	Член совета ДОУ Председатель, Секретарь Совета ДОУ, педсовета	1 2	по факту
	Размещение информации на официальном сайте ДОУ, в социальных сетях	Своевременное обновление сайта ДОУ, своевременное размещение актуальной информации в соцсетях; подготовка публикаций к размещению информации в соцсетях	3	на месяц
			2	
Работа консультационного пункта (КП)	Ответственный за деятельность КП Ответственный за ведение документации КП Член КП	3 3 1	по факту	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
2.1. Эффективность взаимодействия с родителями	Посещаемость	Выполнение плана посещаемости	2	на месяц
	Своевременная оплата за содержание ребёнка в детском саду	Не менее 95%	1	на месяц
2.2. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы	3	на месяц
	Участие в благоустройстве территории МКДОУ	Тематическое оформление участка Уборка снега	2	на месяц
2				

	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	- изготовление 1 детского костюма	1	по факту
		- изготовление 1 взрослого костюма	3	
		- оформление помещения к мероприятию	1	
		- исполнение роли в группе	1	
	- исполнение роли вне группы	1		
	Улучшение развивающей предметно-пространственной среды	Дизайн-оформление зала, бассейна, творческий подход к обновлению имеющихся атрибутов	1	на месяц
2.3.Интенсивность и напряжённость работы	Работа с детьми из других детских садов в летний период (до 25 детей)	Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей	2	по факту по факту
	Работа с детьми из других детских садов в летний период (свыше 25 детей)		3	
	Работа с детьми в период отсутствия основного воспитателя группы		1	на месяц
	Работа с детьми в группе раннего возраста в адаптационный период	Исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя	2	по факту
	Подготовка документов к ППк	Качественная подготовка документов	1	по факту
	Организация и подготовка мероприятий в рамках уставной деятельности ДОУ	Проведение и участие в мероприятиях во вне рабочего времени	1	по факту
		Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской	Своевременное информирование руководителя учреждения	1

	безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие детей в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Дипломы и сертификаты, размещение на сайте, подтверждающие участие; призовые места: участие	1	на месяц
		призовое место	3	
	Очное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, открытые занятия	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Уровень: МКДОУ	1	на месяц
		муниципальный	2	
		региональный	3	
		федеральный	3	
Призовое место	3			

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе комиссий, творческих групп по организации образовательного процесса	Член комиссии ДОУ	1	по факту
		Секретарь ППк	3	
		Секретарь экспертного совета	3	
		Руководитель творческой группы ДОУ	2	
	Член творческой группы	1		
	Разработка и внедрение авторских проектов воспитания в текущем учебном году по согласованию	Реализация авторских проектов в рамках основной образовательной программы ДОУ	2	на месяц
	Распространение образовательных практик	Наличие публикаций в методических сборниках	3	по факту
	Использование современных образовательных технологий, ИКТ технологий	ДОУ	1	по факту
		Муниципальный уровень	2	
		Региональный уровень	4	
		Всероссийский уровень	6	
1.2 Осуществление дополнительных работ	выполнение работы по охране труда	Выполнение должностных обязанностей ответственного лица по охране труда	3	на месяц
	Работа в комиссиях по обеспечению жизнедеятельности ДОУ.	Члены комиссии	1	по факту
		Председатель комиссии	2	
		Секретарь	2	
Участие в работе совета ДОУ. педагогического совета	Член совета ДОУ	1	по факту	
	Председатель, Секретарь Совета ДОУ, педсовета	2		
Размещение информации на официальном сайте ДОУ, в социальных сетях	Своевременное обновление сайта ДОУ,	3	на месяц	
	своевременное размещение актуальной	2		

		информации в соцсетях; подготовка публикаций к размещению информации в соцсетях	1	
	Работа консультационного пункта (КП)	Ответственный за деятельность КП	3	по факту
		Ответственный за ведение документации КП	3	
		Член КП	1	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
2.1. Эффективность взаимодействия с родителями	Посещаемость	Выполнение плана посещаемости	2	на месяц
	Своевременная оплата за содержание ребёнка в детском саду	Не менее 95%	1	на месяц
2.2. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы	3	на месяц
	Участие в благоустройстве территории МКДОУ	Тематическое оформление участка	2	на месяц
		Уборка снега	2	
	Помощь в подготовке мероприятий	- изготовление 1 детского костюма - изготовление 1 взрослого костюма - оформление помещения к мероприятию - исполнение роли	1	по факту
			3	
			1	
			1	
	- подготовка художественных номеров на муниципальном уровне	2	по факту	
Улучшение развивающей предметно-пространственной среды	Дизайн-оформление зала, творческий подход к обновлению имеющихся атрибутов	1	на месяц	

2.3.Интенсивность и напряжённость работы	Работа с детьми из других детских садов в летний период (до 25 детей)	Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей	2	по факту по факту
	Работа с детьми из других детских садов в летний период (свыше 25 детей)		3	
	Работа с детьми в период отсутствия основного воспитателя группы		1	на месяц
	Работа с детьми в группе раннего возраста в адаптационный период	Исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя	2	по факту
	Подготовка документов к ППК, ПМПК	Качественная подготовка документов	1	по факту
	Организация и подготовка мероприятий в рамках уставной деятельности ДОУ	Проведение и участие в мероприятиях во вне рабочего времени	1	по факту
		Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими	Своевременное информирование руководителя учреждения	1

	отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие детей в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Дипломы и сертификаты, размещение на сайте, подтверждающие участие; призовые места: участие	1	на месяц
		призовое место	3	
	Очное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, открытые занятия	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Уровень: МКДОУ	1	на месяц
		муниципальный	2	
		региональный	3	
		федеральный	3	
Призовое место	3			

СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе комиссий, творческих по организации образовательного процесса	Член комиссии ДОУ	1	по факту
		Секретарь ПМПк	3	
Секретарь экспертного совета		3		
Руководитель творческой группы ДОУ		2		
Член творческой группы		1		
Участие в работе городского профессионального сообщества	Руководитель профессионального сообщества Член профессионального	3	по факту	
		1		

		сообщества		
	Полнота и соответствие профессиональной документации нормативным регламентирующим документам	Своевременная корректировка, отсутствие замечаний, культура оформления	1	на месяц
	Разработка, согласование и реализация проектов, мероприятий	Издание печатной продукции, отражающей результаты работы Разработка и реализация методических мероприятий, проектов	1 1	по факту
1.2 Осуществление дополнительных работ	Работа в комиссиях по обеспечению жизнедеятельности ДОУ.	Члены комиссии Председатель комиссии Секретарь	1 2 2	по факту
	Участие в работе совета ДОУ. педагогического совета	Член совета ДОУ Председатель, Секретарь Совета ДОУ, педсовета	1 2	по факту
	Размещение информации на официальном сайте ДОУ, в социальных сетях	Своевременное обновление сайта ДОУ, своевременное размещение актуальной информации в соцсетях; подготовка публикаций к размещению информации в соцсетях	3	на месяц
			2 1	
	Работа консультационного пункта (КП)	Ответственный за деятельность КП Ответственный за ведение документации КП Член КП	3 3 1	по факту
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
2.1. Осуществление дополнительных работ	Осуществление взаимодействия со СМИ	Публикации в периодических научно-методических изданиях	3	по факту
	Участие в проведении ремонтных работ в	Ремонтные работы	3	на месяц

	учреждении			
	Участие в благоустройстве территории ДОУ	Тематическое оформление групповых участков	2	на месяц
	Организация работы с учреждениями город, края.	наличие мероприятия	1	по факту
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- изготовление 1 детского костюма	1	по факту
		- изготовление 1 взрослого костюма	3	
		- оформление помещения ДОУ к мероприятию	1	
		- исполнение роли	1	
	Улучшение развивающей предметно- пространственной среды	Дизайн-оформление помещения, творческий подход к обновлению имеющихся атрибутов	1	по факту
2.2.Интенсивность и напряжённость работы	Организация и подготовка мероприятий в рамках уставной деятельности ДОУ	Проведение и участие в мероприятиях во вне рабочего времени	1	по факту
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями, не исполняющими либо ненадлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным	Своевременное информирование руководителя учреждения	1	по факту

	поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся			
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие детей в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Дипломы и сертификаты, размещение на сайте, подтверждающие участие; призовые места: участие	1	на месяц
		призовое место	3	
	Очное участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, открытые занятия	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Уровень:		на месяц
		муниципальный	2	
		региональный	3	
		федеральный	3	
Призовое место	3			

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Ведение профессиональной документации	Своевременный контроль учета входящей документации и сроки её исполнения	Полнота и своевременность ведения документации.	1	на месяц
1.2. Осуществление дополнительных				

работ	Работа с другими организациями	Отсутствие замечаний администрации	1	
	Работа в комиссиях различного уровня (ОТ, бракеражная комиссия и др.)	Участие в работе комиссии	1	
	Работа секретаря в комиссиях различного уровня	Своевременная и качественная подготовка документов	2	
	Участие в работе органов самоуправления.	Протокол заседания	1	
Увеличение объёма выполняемой работы	Замещение коллег в экстренных ситуациях	1		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Отсутствие или оперативное устранение замечаний проверяющих	Наличие замечаний	Устранение замечаний в установленные сроки	1	на месяц
2.2. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы	3	на месяц
	Участие в благоустройстве территории МКДОУ	Участие в проведении текущих работ	1	
		Тематическое оформление участка ДОУ	2	
		Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	-изготовление элементов костюма	
		- помощь в оформлении помещения	1	
		- исполнение роли	1	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Высокий уровень профессионального мастерства по документообороту.	Своевременность и качество оформления документации, архивных документов Своевременность сдачи отчетов, справок в запрашиваемые организации	Отсутствие замечаний	1	на месяц
		Отсутствие замечаний	1	
		Соблюдение сроков	1	

МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Осуществление дополнительных работ	Работа в комиссиях различного уровня	Участие в работе комиссии	1	на месяц по факту
	Работа секретаря в комиссиях различного уровня	Своевременная и качественная подготовка документов	2	
	Участие в работе органов самоуправления.	Протокол заседания	2	
	Увеличение объема выполняемой работы	- Работа с детьми во внеурочное время	1	
		- Карантинные мероприятия, замещение коллег в экстренных ситуациях	1	
- глажка белья, стирка спецодежды	1			
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
2.1 Эффективность взаимодействия с родителями	Улучшение развивающей предметно-пространственной среды	Дизайн-оформление группы, центров, творческий подход к обновлению атрибутов	1	на месяц
2.2. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Ремонтные работы	3	на месяц
	Участие в благоустройстве территории МКДОУ	Тематическое оформление участка	2	на месяц
		Уборка снега	2	
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	-изготовление 1 костюма	1	по факту
		-изготовление атрибутов, элементов	1	
- помощь в оформлении помещения		1		
- исполнение роли	1			
-изготовление 1 костюма	1			
2.3. Интенсивность и напряжённость работы летний период	Работа с детьми из других детских садов в летний период (до 25 детей)	Отсутствие замечаний со стороны администрации, жалоб родителей	2	по факту
	Работа с детьми из других детских садов в летний период (свыше 25 детей)		3	на месяц
	Работа с детьми в группе раннего возраста в адаптационный период		2	
	Организация и подготовка мероприятий в рамках уставной деятельности ДОУ	Проведение и участие в мероприятиях во вне рабочего времени	1	по факту
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Соблюдение СанПиН	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований	Отсутствие замечаний	3	На месяц

ПОВАР

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующими или надзорными органами	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	3	на месяц
		устранение нарушений по предписанию в установленные сроки	1	
1.2. Немеханизированный ручной труд	выполнение погрузочно-разгрузочных работ	выполнение работ	1	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы	3	на месяц
	Участие в благоустройстве территории	Тематическое оформление участка Уборка снега	2 2	на месяц
	Увеличение объёма выполняемой работы	Карантинные мероприятия, замещение коллег в экстренных ситуациях, глажка белья, стирка спецодежды	3	на месяц
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	-изготовление 1 костюма	1	на месяц
		-изготовление атрибутов, элементов	1	
		- помощь в оформлении помещения	1	
		- исполнение роли	1	
Создание комфортных условий на рабочем месте	-изготовление 1 костюма	1		
	Соблюдение порядка и на рабочем месте, опрятная спец. одежда внешний вид сотрудника	1		
Оформление помещений ДОУ к мероприятиям	Дизайн-оформление	1	на месяц	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний администрации учреждения	3	на месяц

КУХОНЫЙ РАБОТНИК

критерии	условия		Баллы	Периодичность	
	наименование	индикатор			
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов 1.2. Немеханизированный ручной труд	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний устранение нарушений по предписанию в установленные сроки	3 1	на месяц	
	выполнение погрузочно-разгрузочных работ	выполнение работ	1		
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Ремонтные работы	3	на месяц	
	Участие в благоустройстве	Тематическое оформление участка Уборка снега	3 2	на месяц	
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	-изготовление 1 костюма		1	на месяц
		-изготовление атрибутов, элементов		1	
		- помощь в оформлении помещения		1	
		- авторские разработки к сценариям		1	
		- исполнение роли		1	
Создание комфортных условий на рабочем месте	Соблюдение порядка и на рабочем месте, опрятная спец. одежда внешний вид сотрудника		1	на месяц	
Оформление помещений ДОУ к мероприятиям	Дизайн-оформление		1	на месяц	
3. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний администрации учреждения	3	на месяц	
3.2. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	Состояние рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в соответствии с СанПиН	Отсутствие замечаний	1	на месяц	

КАСТЕЛЯНША, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ОПЕРАТОР ХЛОРАТОРНОЙ УСТАНОВКИ

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы;	Отсутствие замечаний администрации	1	на месяц
	Помощь в уходе за детьми при организации прогулки	Оказание помощи	1	на месяц
	Генеральная уборка помещений (стирка и развешивание штор в коридорах, залах)	Отсутствие замечаний	3	на месяц
	Увеличение объёма выполняемой работы	Карантинные мероприятия, замещение коллег в экстренных ситуациях, глажка белья, стирка спецодежды	1 1 1	на месяц
	Работа в комиссиях различного уровня Работа секретаря в комиссиях Участие в работе органов самоуправления	Участие в работе комиссии Своевременная и качественная подготовка документов Протокол заседания	1 2 1	по факту
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Ремонтные работы	3	на месяц
	Участие в благоустройстве территории	Тематическое оформление участка	3	на месяц
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	-изготовление 1 костюма	1	на месяц
		-изготовление атрибутов, элементов	1	
		- помощь в оформлении помещения	1	
Оформление помещений ДОУ	Дизайн-оформление	1	на месяц	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				

3.1.Содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН.	Отсутствие замечаний	1	на месяц
---	---	----------------------	---	----------

РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Выполнение работ	1	на месяц
	Проведение работ, связанных с ликвидацией аварий;	Своевременность, оперативность	1	
	Благоустройство территории	Тематическое оформление участка	3	
	Работа в комиссиях различного уровня	Участие в работе комиссии	1	
	Работа секретаря в комиссиях различного уровня	Своевременная и качественная подготовка документов	2	
	Участие в работе органов самоуправления	Протокол заседания	1	
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Осуществление дополнительных работ	Оперативность выполнения заявок сотрудников	Выполнение работ	3	на месяц
	Увеличение объема выполняемой работы	Замена отсутствующего работника	3	на месяц
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	-изготовление 1 костюма	1	на месяц
-изготовление атрибутов, элементов		1		
- помощь в оформлении помещения		1		
- исполнение роли		1		
3.Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.Поддержание здания и территории в надлежащем состоянии	Удовлетворительное состояние помещения	Отсутствие замечаний	1	на месяц

СТОРОЖ, ВАХТЕР

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы;	Выполнение работ	1	на месяц
	Участие в благоустройстве	Тематическое оформление участка	2	
	Участие в проведении ремонтных работ	Ремонтные работы	3	на месяц
	Помощь в уходе за детьми	Оказание помощи	1	на месяц
	Увеличение объёма выполняемой работы	замещение коллег в экстренных ситуациях	1	на месяц
	Работа в комиссиях различного уровня Работа секретаря в комиссиях различного уровня Участие в работе органов самоуправления	Участие в работе комиссии Своевременная и качественная подготовка документов Протокол заседания	1 2 1	на месяц
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Выполнение дополнительных видов работ	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	-изготовление 1 костюма	1	на месяц
		-изготовление атрибутов, элементов	1	
- помощь в оформлении помещения		1		
- исполнение роли		1		
Увеличение объёма выполняемой работы	При большом выпадении объёма снега и уборки листьев	3	на месяц	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Удовлетворительное состояние рабочего места	Отсутствие замечаний администрации учреждения, родителей, сотрудников, надзорных органов	1	на месяц
	Качество пропускного режима в ДОУ		3	

ДВОРНИК

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; Проведение работ, связанных с ликвидацией аварий; Благоустройство и озеленение территории учреждения; Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Работа в комиссиях различного уровня Работа секретаря в комиссиях различного уровня Участие в работе органов самоуправления	Выполнение работ	1	на месяц
		Своевременность, оперативность	3	
		уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года	3	
		Ремонтные работы	3	
		Участие в работе комиссии	1	
		Своевременная и качественная подготовка документов	2	
		Протокол заседания	1	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Осуществление дополнительных работ	Оперативность выполнения заявок сотрудников	Выполнение работ	3	на месяц
	Увеличение объема выполняемой работы	Замена отсутствующего работника	3	на месяц
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	-изготовление 1 костюма	1	на месяц
		-изготовление атрибутов, элементов	1	
		- помощь в оформлении помещения	1	
		- исполнение роли	1	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Удовлетворительное состояние территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	1	на месяц
	Своевременное обеспечение доступа к ДОУ (в т.ч. подъездные пути в зимнее время)		3	на месяц

	Поддержание в порядке оборудования на участке		3	на месяц
--	---	--	---	----------

ГРУЗЧИК

критерии	условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Выполнение дополнительных видов работ	Участие в проведении работ, связанных с ликвидацией аварий; Благоустройство территории Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Работа в комиссиях различного уровня Работа секретаря в комиссиях различного уровня Участие в работе органов самоуправления	Своевременность, оперативность	3	на месяц
		Уборка снега, листьев	2	
		Ремонтные работы	3	
		Участие в работе комиссии	1	
		Своевременная и качественная подготовка документов Протокол заседания	2 1	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Осуществление дополнительных работ	Увеличение объема выполняемой работы Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие)	Замена отсутствующего работника	3	на месяц
		- изготовление 1 костюма	1	
		- изготовление атрибутов, элементов	1	
		- помощь в оформлении помещения - исполнение роли	1 1	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Удовлетворительное состояние помещений (склад)	Отсутствие замечаний	1	на месяц

Заведующий хозяйством

критерии	условия		%	Периодичность
	наименование	индикатор		
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1. Выполнение дополнительных видов работ	Участие в работе комиссий по ОТ, аттестационной комиссии, экспертной комиссии, рабочих группах Работа с сайтом ДОУ	Практическое участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	20%	на месяц
		Своевременное обновление сайта	10%	
	Участие в общественной работе	Выполнение общественных поручений	10%	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Осуществление дополнительных работ	Подготовка ДОУ к новому учебному году Создание безопасных условий пребывания детей в ДОУ и на территории. Благоустройство территории МКДОУ	Отсутствие замечаний при приемке ДОУ к новому учебному году.	20%	
		Отсутствие травм, несчастных случаев	10%	
		Тематическое оформление территории ДОУ	5%	
		Озеленение участка (эстетичность, сезонность цветения, разнообразие цветов, тематика)	5%	
	Работа без листов нетрудоспособности	Уборка территории от снега и листвы	5%	
		Отсутствие листов нетрудоспособности	5%	
		- изготовление 1 костюма	5%	
		- изготовление атрибутов, элементов костюма	5%	
Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий (за каждое мероприятие).	- помощь в оформлении помещения	5%		
3. Выплаты за качество выполняемых работ				

3.1.Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Удовлетворительное состояние помещений (склад)	Отсутствие замечаний	2%	на месяц
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	своевременное составление заявок в соответствии с бюджетной сметой ДОУ	2%	
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения;	соответствие СанПиН,	2%	
	Обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение нарушений в установленные сроки по пунктам, не зависящим от финансирования учредителя	20%	
	Подготовка муниципальных контрактов к заключению	своевременное заключение муниципальных контрактов	20%	
	Работа по проведению анализа и оценка финансовых результатов деятельности	рациональное расходование материалов и финансовых средств качественный анализ финансовых результатов деятельности качественное оформление финансово-хозяйственных операций	50%	
	Составление бюджетной сметы	составлена качественная бюджетная смета	50%	
	Размещения информации на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг на портале госзакупок.	своевременное размещение информации на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг на портале госзакупок в соответствии с ФЗ-44	20%	
Проведение инструктажей по ОТ, ПБ	своевременное проведение, отметка в журнале инструктажа	20%		

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»

Размер персональных выплат работникам организации

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20 %
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30 %
1.3.	свыше 10 лет	25 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40 %
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5 %
	учителям физики, химии, иностранного языка	10 %
	учителям математики	20 %

	учителям русского языка, литературы	25 %
	учителям начальных классов	20 %
2.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10 %
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20 %
2.4.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60 %
2.5.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20 %
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20 %
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<*****> Краевые выплаты воспитателям образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рублей на одного работника (воспитателя).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»

Размер выплат по итогам работы работникам организаций

Критерии оценки результативности и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»

Показатели для отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей организаций

1. К показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей организаций относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

- численность работников организации;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда.

3. Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 6 и 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей организаций определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

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

5. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей организаций:

№ пп	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в организациях	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся (воспитанников) в организациях с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	За каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,3
3.	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчёта за каждого	0,5

4.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, организациях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов		0,5
5.	Среднегодовое количество слушателей в организациях дополнительного образования взрослых	За каждого слушателя	0,4
6.	Количество лицензированных образовательных программ	За каждую программу	0,5
7.	Количество работников в организации	Дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
8.	Наличие филиалов организации с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	За каждое указанное структурное подразделение	20
			30
			50
9.	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	За каждый класс	15
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	За каждый вид	15
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	За каждый вид	15
12.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации	За каждую единицу	3, но не более 30
13.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	Находящихся на балансе организации	30
		При наличии договорных отношений	15
14.	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных	За каждый вид	50

	учебных мастерских, цехов		
15.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие в организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных организаций (классов, групп))	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
18.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	15
19.	Количество разработанных методических пособий за календарный год	За каждое методическое пособие	10
20.	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	За каждые 5 договоров	5

7. Группы по оплате труда руководителей организаций.

№ пп	Тип (вид) организации	Группы по оплате труда руководителей организаций (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1.	Дошкольные организации	Свыше 350	От 251 до 350	От 151 до 250	До 150
2.	Общеобразовательные организации (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	Свыше 500	От 351 до 500	От 201 до 350	До 200
3.	Организации дополнительного образования	Свыше 500	От 351 до 500	От 201 до 350	До 200
4.	Прочие организации	Свыше 500	От 351 до 500	От 201 до 350	До 200

8. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей организаций.

№ п/п	Организации	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала организации			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
	Организации,	2,6-3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

подведомственные Отделу образования администрации города Бородино				
--	--	--	--	--

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации (далее – Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации (далее – организация).

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n}$$

где DO_{cp} – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием организации;

n – штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала организации более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Перечень должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»

Тип организаций	Должности, профессии работников организаций
Дошкольные образовательные организации	воспитатель

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их
осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности организаций
для руководителей и их заместителей**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы<*>	
		Наименование	индикатор	%	
1	2	3	4	5	
Заведующий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение стабильного функционирования организации	Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в организации	Отсутствие предписаний надзорных органов	25 %	
			Отсутствие травм, несчастных случаев	15 %	
		Выполнение муниципального задания	100 %	30 %	
		Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100 %	5 %	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития организации	Организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	Региональный уровень	15 %	
		Ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой площадки	35 %	
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности организации	Освоение образовательной программы по результатам	Качество обученности не ниже 70 %	45 %	

		Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20 %
	Эффективность управления коллективом	Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15 %
		Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10 %
	Соответствие локальных актов организации, нормативных актов организации, исходящей документации действующему законодательству	Отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5 %
Заместитель заведующего	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	Отсутствие предписаний надзорных органов	25 %
			Отсутствие травм, несчастных случаев	15 %
		Подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства,	25 %

		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития организации	Организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места)	Региональном	15 %
	Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса базовой площадки	35 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности организации	Освоение образовательной программы по результатам	Качество обученности не ниже 70 %	45 %
	реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25 %	20 %
	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50 %	20 %
	Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100 % выполнения плана	20 %

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение 9
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»

Размер персональных выплат руководителям организаций и их заместителям

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы: за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в организации, за эффективную и оперативную работу, касающуюся образовательной, административной и хозяйственной деятельности организации	60 %
2	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	5 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20 %
	от 5 года до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30 %
	свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25 %
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35 %
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40 %

<*> Без учета повышающих коэффициентов

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»

Размер выплат по итогам работы руководителям организаций и их заместителям

Критерии оценки результативности и качества труда работников организаций	условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные	150 %
		Федеральные	100 %
Подготовка образовательных организаций к новому учебному году	Организация принята надзорными органами	Без замечаний	100 %
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100 %
		Федеральные	90 %
		Межрегиональные	80 %
		Региональные	70 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100 %

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 11
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 6 «Родничок»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей учреждений и их заместителей)

№ п/п	Типы (наименования) учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров), раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Дошкольные образовательные учреждения	3,0	2,0

