

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад»
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-
личностному развитию детей № 36 «Малышок»

Адрес: 663605 Россия, Красноярский край, города Канск, ул. Заводская, 5
Тел. 8 (39161) 2-88-52

на 2024 – 2027 годы

От работодателя:

Заведующий

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 36 «Малышок»


 Т.В. Давыдова

« 20 » г.
М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 36 «Малышок»

 О.А. Баранова

« 20 » г.


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации города Канска

Регистрационный № 23 от «09» 09 2024.

Главный специалист отдела
экономического развития
муниципального заказа

М.П.



 Л.В. Шафрыгина

Утвержден на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 04 от «02» 09 2024г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 36 «Малышок».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений № 61 от 08.017.2019 между Администрацией города Канска, территориальной профсоюзной организацией и Управлением образования.

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 в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) в лице председателя первичной профсоюзной организации Барановой Ольги Анатольевны;

– работодатель в лице его представителя – заведующего Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 36 «Малышок» Давыдовой Галины Владимировны (далее – Администрация).

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. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

1.5. Администрация обязана ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение трех 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 (статья 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.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома, согласование;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение 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;
- другие формы.

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

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

2. 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. 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.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

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

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

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.

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. 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 № 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» и только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ, п. 1.7. Приказа № 1601);

– восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту работу;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. 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 классов-комплектов, групп или количества обучающихся (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) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.12. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.13. 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 частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 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.

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

3. 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. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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. 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.5. 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.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.6. 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 *Приложением № 10*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

– в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

– в случае истечения у педагогического работника, перед наступлением права для назначения страховой пенсии по старости, срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; на шесть месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

– сохранение за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после своевременной подачи заявления в аттестационную комиссию и при условии переноса заседания аттестационной комиссии на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, 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 пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 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. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. 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.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.6.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.6.6. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

5. 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, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, 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 воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья норма часов педагогической работы устанавливается 25 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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 работниками, ведущими преподавательскую деятельность, 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 Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

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.

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 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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 с 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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

5.9. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников 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 профкомом.

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

5.10. 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.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется отпуск в количестве 56 календарных дней.

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 (статья 122 ТК РФ).

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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. 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 не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). (*Приложение № 3*);

– с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (*Приложение № 4*).

5.13. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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 (статья 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).

5.14. 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:

– для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день;

– при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 1 календарный день;

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

5.15. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

– всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

– работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья - один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

– работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

в 2021 году – женщины 1966 г. рождения и старше, мужчины 1961 года рождения и старше;

в 2022 году – женщины 1967 г. рождения и старше, мужчины 1962 года рождения и старше;

в 2023 году – женщины 1968 г. рождения и старше, мужчины 1963 года рождения и старше;

- работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

- работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.16. 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:

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников 5 календарных дней.

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

5.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года 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».

5.18. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.20. 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 Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.21. Дежурство педагогических работников по Организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.22. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

6. 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, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Канска, утвержденным Постановлением главы местного самоуправления, а также Положением об оплате труда работников организации, которое является *Приложением № 2* к Коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 10 числа следующего месяца и 25 числа текущего 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.

6.3. 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 N 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 статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда сохраняются выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 N 611.

6.4. 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.

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

6.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей 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.

6.7. 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 бюджетными и казенными образовательными организациями 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.

6.8. 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.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. 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).

6.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального (районного, городского) соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.

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

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.12. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, информирует профком о возможности предоставления жилья. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. В соответствии с Постановлением администрации города Канска от 30.09.2014 г. № 1625 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска» 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) (закреплено Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

7.5. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.3. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (*Приложение № 5*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17.12.2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

8.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.16. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213ТК РФ).

8.20. Стороны совместно обязуются организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.21.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

– разрабатывает инструкции по хранению пожаро-и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

– обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

– осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

– ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.21.2. Профсоюз:

– организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

– принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

– организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

– контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;

– осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.21.3. Стороны договорились:

– по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

– содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

– совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

9.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.3.10. Производить оплату труда работнику организации - руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах по занимаемой штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива - 2 балла» (*Приложение № 2*) (статья 377 ТК РФ.).

9.3.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда, и других.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации.

9.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.6. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.13. 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.

9.14. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.15. 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.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.15. Осуществлять контроль за 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.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

11.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Заведующий

Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад»
общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по
социально-личностному развитию детей
№ 36 «Малышок»

_____ Г.В. Давыдова

«__» _____ 20__ г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад»
общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением
деятельности по социально-
личностному развитию детей № 36
«Малышок»

_____ О.А. Баранова

«__» _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

«___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«___» _____ 20__ г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБДОУ № 36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) регулируют в порядок приема и увольнения работника, основные права, обязанности и ответственность работников и администрации, режим работы, время отдыха, а также меры поощрения и взыскания.

1.1. Все вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются руководителем в пределах своей компетенции, а в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ). Все изменения и дополнения вносятся в Правила в таком же порядке.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в учреждении.

1.5. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) Администрация обязана потребовать от поступающего:

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор (эффективный контракт) заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и/или документ, подтверждающий специальность или квалификацию;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДОУ.
- справку об отсутствии судимости;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

При заключении трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу работника Администрация может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, проверить умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

Прием на работу в Учреждение осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью от 1 до 3-х месяцев. Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре.

Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником учреждения на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор в образовательном учреждении заключается (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

На всех работников, проработавших в учреждении свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки, если работа в этом учреждении является для работника основной.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами, Коллективным договором, должностной инструкцией, провести инструктаж по охране труда.

2.5. При поступлении работника на работу или переводе его, в установленном порядке, на другую, Администрация обязана:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

- ознакомить с Коллективным договором, Правилами трудового распорядка и другими локальными нормативными актами;

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

2.6. Перевод работника на новую должность оформляется приказом руководства Учреждения с письменного согласия работника и подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором описываются новые условия труда работника, а также могут вноситься изменения в другие условия трудового договора.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу в другое образовательное учреждение. При этом трудовой договор по месту работы в учреждении прекращается (п. 5 ст. 77 ТК РФ).

2.7. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. Работодатель (ст. 76 ТК РФ) обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Руководитель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ

2.10. Общий порядок оформления прекращения трудового договора определен ст. 84.1 ТК РФ:

- прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя;
- с приказом работодателя о прекращении трудового договора работник знакомится под роспись;
- работник обязан вернуть все полученные им для выполнения трудовой функции материальные ценности, документы, иное имущество образовательного учреждения;
- по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа;
- днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ сохранялось место работы (должность);
- в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет (ст. 140 ТК РФ);
- по письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой;
- запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ;
- в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом Администрацию за две недели.

По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а Администрация обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от образовательного учреждения (заработная плата, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск) производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

При наличии спора о размере причитающихся работнику при увольнении сумм ему в указанные сроки выплачивается не оспариваемая сумма.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, разделом 2 настоящих Правил;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации не реже 1 раза за три года;
- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ формах;
- право на вступление в первичную профсоюзную организацию образовательного учреждения для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своего представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. При исполнении профессиональных обязанностей педагогические работники имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников

3.3. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать все рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;
- улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарию, правила противопожарной безопасности;
- быть всегда внимательными к воспитанникам, вежливыми с их родителями и членами коллектива;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.4. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

3.5. Педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий, мероприятий, организуемых образовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма воспитанников работники обязаны немедленно сообщить администрации образовательного учреждения.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ.

4.1. Руководитель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты, в случаях предусмотренных ТК РФ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре и Положении об оплате труда и премировании условия оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков путем направления на курсы и тренинги;
- предоставлять выборному профсоюзному органу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением, в предусмотренных ТК РФ формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

4.3. Администрация, осуществляя свои обязанности, стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности учреждения.

4.4. Администрация образовательного учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье воспитанников и работников во время пребывания их в учреждении и участия в общих мероприятиях различного уровня.

5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (норма часов работы за ставку заработной платы)

5.1. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 педагогическим работникам образовательного учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю: педагогам-психологам,

20 часов в неделю: учителям-логопедам учителям-дефектологам;

24 часа в неделю: музыкальным руководителям;

30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю: воспитателям дошкольного образовательного учреждения; старшим воспитателям; педагогам дополнительного образования

5.2. Для руководителя образовательного учреждения, его заместителей и других штатных работников, не указанных в пунктах 5.1., продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (норма часов за ставку заработной платы).

6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

6.1. Учреждение работает в режиме 5 дневной рабочей недели (60 часов в неделю).

Время работы учреждения с 7.00 до 19.00 часов.

6.2. Образовательное учреждение работает в едином циклическом режиме:

- планерки с коллективом проводятся один раз в неделю,
- количество педагогических советов определяется годовым планом работы образовательного учреждения (не реже одного раза в квартал),
- производственные совещания проводятся по мере необходимости,
- совещания администрации при заведующей проводятся один раз в неделю,
- собрания родителей проводятся по мере необходимости;
- собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не менее двух раз в год;
- продолжительность мероприятий – не более 2-х часов.

6.3. В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69.

6.3.1. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

6.3.2. В дошкольном образовательном учреждении с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в котором на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей и чередования длинных и коротких смен каждого воспитателя.

Продолжительность рабочего времени в неделю для воспитателей определяется их нагрузкой по тарификации и регламентируется в рабочие дни графиком сменности:

Понедельник

I смена — 7.00—14.00
II смена — 12.00—19.00 } при 36 часовой неделе

Вторник

I смена — 7.00—14.00,
II смена — 12.00—19.00 } при 36 часовой неделе

Среда

I смена — 7.00—15.00
II смена — 11.00—19.00 } при 36 часовой неделе

Четверг

I смена — 7.00—14.00
II смена — 12.00—19.00 } при 36 часовой неделе

Пятница

I смена — 7.00—14.00
II смена — 12.00—19.00 } при 36 часовой неделе

6.3.3. Рабочим временем считается также участие в работе педагогического совета, совещания при руководителе образовательного учреждения, других мероприятий, определенных планом работы образовательного учреждения.

6.3.4. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели определяется графиком работы с учетом:

– выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

– подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

6.3.5. Для работников (воспитателей), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Другим работникам, за исключением сторожей, предоставляется обеденный перерыв, время и продолжительность которого устанавливается графиками работ по каждой штатной единице. В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается. Учет начала и окончания обеденного перерыва ведется с помощью системы контроля времени.

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

6.3.6. Периоды отмены воспитательно-образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены воспитательно-образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период отмены воспитательно-образовательного по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Режим рабочего времени всех работников в периоды отмены воспитательно-образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

6.4. Рабочее время музыкального работника, логопеда, инструктора по физической культуре и других специалистов в учреждении определяется расписанием занятий.

6.5. Продолжительность рабочего времени для младшего обслуживающего персонала, рабочих, учебно-вспомогательного персонала (младших воспитателей) определяется графиком сменности, составленным заместителем заведующего по административно-хозяйственной работе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается руководителем образовательного учреждения. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи.

6.6. Продолжительность рабочего времени для педагогических и других работников устанавливается расписанием занятий, графиками работы, графиком сменности, определенными заведующим учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

6.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного дня рабочий день.

6.8. Администрация ведет учет рабочего времени. Администрация ведет также контрольный учет наличия (отсутствия) работников на рабочих местах в рабочее время.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Всем работникам предоставляются два выходных дня. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.2. Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации определены в ст.112 ТК РФ.

7.3. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

7.4. Условия и порядок привлечения работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни определены в ст. 113 ТК РФ.

7.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

7.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

7.7. Очередность предоставления отпусков (график отпусков) устанавливается Администрацией с учетом производственной необходимости, пожеланий работников и учета мнения выборного профсоюзного органа. Не позднее 1 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год Администрации, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Порядок продления или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска определяется ст. 124 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала, путем издания приказа о предоставлении отпуска.

По соглашению между работником и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу руководителя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

7.10. 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 руководителем.

7.11. Работники, успешно обучающиеся в вузах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

8. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, улучшение качества работы, новаторство, инициативу, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

Допускается применение одновременно нескольких видов поощрения.

8.2. Поощрения применяются руководителем учреждения самостоятельно или по представлению администрации образовательного учреждения, выборного профсоюзного органа.

- 8.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения трудового коллектива. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку.
- 8.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть предоставлены к государственным наградам в предусмотренном законодательством порядке. Сведения о награждениях за успехи в работе вносятся в трудовую книжку.
- 8.5. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

- 9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, руководитель имеет право (ст. 192 ТК РФ) применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям (п.п. 5, 6, 9 и 10 ст. 81 ТК РФ).
- 9.2. До применения дисциплинарного взыскания руководитель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение об этом составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя работниками учреждения - свидетелями такого отказа. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 9.3. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано независящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания руководитель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.
- 9.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы или ином).
- 9.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.
- 9.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 9.7. Право применять дисциплинарные взыскания имеет руководитель учреждения. В отсутствие руководителя дисциплинарные взыскания могут применяться должностным лицом, исполняющим его обязанности. Должностные лица, в подчинении которых находятся работники, обязаны своевременно доводить до сведения руководителя учреждения факты совершения дисциплинарных проступков.
- 9.8. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины работника.
- 9.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Аналогично составляется акт и при невозможности своевременно ознакомить работника с приказом (например, в виду его отсутствия на работе).
- 9.10. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.
- 9.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд общей юрисдикции).

9.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения по собственной инициативе руководителя, по просьбе самого работника, ходатайству выборного профсоюзного органа.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКА

10.1. Руководитель несет перед работником материальную ответственность, если в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) его должностных лиц работнику причинен ущерб.

10.2. Руководитель возмещает работнику не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, и в частности:

- незаконного отстранения от работы (недопущения к работе);
- незаконного увольнения или перевода на другую работу;
- отказ от исполнения или несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения;
- других случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.3. Работодатель возмещает ущерб, причиненный имуществу работника по его вине. Решение о возмещении ущерба принимается в десятидневный срок после направления руководителю заявления о возмещении ущерба.

11. ГАРАНТИИ РАБОТНИКУ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

11.1. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок нетрудоспособности).

11.2. Пособие по временной нетрудоспособности, кроме случаев трудового увечья или профессионального заболевания, выдается:

- в размере 100% заработка, но не более максимального размера пособия, установленного действующим законодательством;
- работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж 8 и более лет;
- работника, имеющим на своем иждивении трех или более детей, не достигших 16 (учащиеся 18) лет.

11.2.2. В размере 80% заработка – работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж от 5 до 8 лет.

11.2.3. В размере 60% заработка – работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж до 5 лет.

12. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

12.1. Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил непосредственно руководителю и Администрации. Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящим Положением.

Указанные жалобы и предложения представляются в письменной форме.

12.2. При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с ТК РФ, федеральными законами. Настоящими Правилами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров.

12.3. Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен закрыть окна и двери, своего кабинета, группы и выключить свет.

12.4. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;

- курить в помещении и на территории помещения;

- вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 5 минут за рабочий день);

- использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в непрофильных целях;

- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- оставлять рабочее место в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей.

Работник может отсутствовать на работе только с предварительного согласия руководителя (его заместителя).

12.5. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с воспитанниками и родителями.

12.6. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работниками учреждения, включая вновь принимаемых на работу. Все работники учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

Утверждены решением общего собрания трудового коллектива

от «__» _____ 20__ г. протокол № __

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по
социально-личностному развитию детей № 36 «Малышок»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Канска об утверждении «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска», подведомственных Управлению образования администрации города Канска, Постановления администрации города Канска № 1154 от 15.12.2017 года «О внесении изменений в Постановление администрации города Канска № 1625», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 36 «Малышок» (далее – МБДОУ № 36), координацию деятельности которого осуществляет Управление образования администрации города Канска.

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

Система оплаты труда работников МБДОУ № 36 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Канска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.3. МБДОУ № 36, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.5. Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»

1.6. Для работников МБДОУ № 36, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МБДОУ № 36, составляет не более 70% от доходов, полученных от этой деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.8. Перевод учреждений на новую систему труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Работникам МБДОУ № 36 в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

На основании письма Министерства финансов Красноярского края от 22.09.2016 г. № 14-11/5425 «О совершенствовании оплаты труда», в соответствии с решением Губернатора Красноярского края В.А. Толоконского об увеличении гарантированной части заработной платы педагогических работников, Постановления администрации г. Канска № 1625 от 30.09.2014 г. Все изменения осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются заведующим МБДОУ № 36 на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе должностей работников образования:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	

		3 849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4 053,0<*>
2 квалификационный уровень		4 498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 926,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 683,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8 341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9 505,0

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 576,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 276,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"	

второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 498,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4 943,0
2 квалификационный уровень	5 431,0
3 квалификационный уровень	5 961,0
4 квалификационный уровень	7 167,0

2.5. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	8 367,0
2 квалификационный уровень	8 993,0
3 квалификационный уровень	9 705,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
5 квалификационный уровень	7 742,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	8 367,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	

1 квалификационный уровень	8 993,0
2 квалификационный уровень	10 418,0
3 квалификационный уровень	11 219,0

2.6. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3 481,0
2 квалификационный уровень	3 649,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 542,0

2.7. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	
	4 498,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
при наличии среднего профессионального образования	5 431,0
при наличии высшего профессионального образования	6 854,0

2.8. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям, предусмотренным профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки, заработной платы, руб.
Машинист по стирке белья	3 481,0

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 334,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 511,0<*>
2 квалификационный уровень		3 896,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 556,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 866,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 521,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 234,0

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964,0 руб.

2.9. Компенсационные выплаты

№ 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%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	Для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

2.9.1. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются от минимального оклада (должностного оклада), ставки, заработной платы без учёта повышающих коэффициентов.

2.9.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБДОУ № 36 по должностям педагогических работников устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

2.9.3. 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 примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

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

2.9.5. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.5.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ № 36, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления, повышающего коэффициента.

2.9.6. 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	25%

	первой квалификационной категории	15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

2.9.7. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.9.8. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положении об оплате труда МБДОУ № 36 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 424-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.5. Повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в зависимости от присвоенного класса (подкласса) установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 424-ФЗ «О специальной оценке условий труда»:

- по классу (подклассу) условий труда 3 (3.1) – не более 8%;
- по классу (подклассу) условий труда 3 (3.2) – не более 12%.

№	Наименование должности	Основание	Размер в % к окладу, ставке заработной платы
1.	Шеф-повар		8
2.	Повар	На основании специальной оценки условий труда	8
3.	Завхоз		8
4.	Машинист по стирке белья		8
5.	Младший воспитатель		8
6.	Подсобный рабочий		8
7.	Делопроизводитель		8

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

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

3.8. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам МБДОУ № 36 на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке

		заработной платы
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) с учетом количества обучающихся указанной категории<*>	20

<*>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.

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

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами МБДОУ № 36, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам МБДОУ № 36 по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются 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;
- специальная краевая выплата.

4.3.1. Персональные выплаты устанавливаются 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, установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.17 настоящего раздела.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ № 36.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Заведующий МБДОУ № 36 при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год, в соответствии с локальным нормативным актом МБДОУ № 36.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательных учреждений определяются согласно *приложению № 1* к настоящему Положению.

4.10. 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) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренные *приложением № 2* к настоящему Положению.

4.11. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
 - объем ввода законченных ремонтов объектов;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 - достижение высоких результатов в работе за определенный период;
 - участие в инновационной деятельности;
 - участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
- Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.

4.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты, выплат по итогам работы) учреждение применяет балльную оценку.

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории города Канска, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории города Канска, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

4.14. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работнику могут не устанавливаться стимулирующие выплаты в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- по результатам проверок контролирующих органов, администрации;
- наличие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций, жалоб;

- не выполнение должностных обязанностей (несоблюдение режима дня, отсутствие планов, не проведение НОД, не соответствие предметно-развивающей среды и др.) – для педагогического персонала;
- не выполнение должностных обязанностей (несоблюдение режима дня, графика уборки помещений и др.) – для младшего и технического персонала;
- наличие повреждений оборудования, ненадлежащий вид игрового и дидактического материала.

4.15. Решение о не установлении или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.16. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения.

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

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

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

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

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

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

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

СКВ – специальная краевая выплата;

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

Крк – районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам МБДОУ № 36 в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ № 36 оказывается по решению заведующего МБДОУ № 36 в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), работникам, достигшим пенсионного возраста (женщины – 60 лет, мужчины – 65 лет).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения по письменному заявлению работника. В заявлении указывается основание для выплаты материальной помощи, к заявлению прикладываются документы, удостоверяющие фактические основания для предоставления материальной помощи.

6. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО МБДОУ № 36, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХЧ

6.1. Оплата труда заведующего и заместителя заведующего МБДОУ №36, осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.2. Размер должностного оклада заведующего МБДОУ № 36 устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом администрации города Канска и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. 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 заведующего МБДОУ № 36 и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ № 36 определяется в соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска».

6.7. Количество средних окладов (должностного оклада), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения определяется в соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам учреждений на основании приказа руководителя Управления образования администрации г. Канска.

6.8. Размер должностного оклада заместителя заведующего по АХЧ устанавливается заведующим МБДОУ № 36 на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада заведующего МБДОУ № 36.

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

6.10. Предельное количество должностных окладов заведующего МБДОУ № 36, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 28 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждений, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 2,9.

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной УО администрации г. Канска (далее - комиссия). Основанием для установления стимулирующих выплат заведующему МБДОУ 36 являются показатели деятельности учреждений.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.12. Заведующему МБДОУ № 36 в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

6.13. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заведующего и заместителя заведующего по АХЧ устанавливаются согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории	25%
	при наличии первой квалификационной категории	15%
2.	опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	10%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	10%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	15%

<*> 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).

6.14. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ № 36 с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 6.10 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера заведующей МБДОУ № 36 за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности заведующего МБДОУ № 36 в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующего МБДОУ № 36 за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда заведующего МБДОУ № 36 и выплачиваются ежеквартально:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
организация приносящей	доля доходов учреждения от приносящей доход	от 0,03% до 0,10%	3,5
		от 0,11% до 0,20%	4,0

доход деятельности	деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 0,21% до 0,99%	4,5
		от 1% и выше	5,0

6.14.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда заведующего МБДОУ № 36 и заместителя заведующего по АХЧ.

Заведующему МБДОУ № 36 и заместителю заведующего по АХЧ по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Заведующему МБДОУ № 36 и заместителю заведующего по АХЧ по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному руководителем, его заместителями и главным бухгалтером времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты заведующему МБДОУ № 36 и заместителю заведующего по АХЧ увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

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

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

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

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

СКВ – специальная краевая выплата;

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

Крк – районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Критерии	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) (%) <*>
	Наименование	Индикатор	
Освоение выделенных бюджетных средств	Степень освоения выделенных бюджетных средств, реализация плана финансово-хозяйственной деятельности	Освоение:	
		- от 98% до 99%;	150
		- от 99,1% до 100%	200
Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в соответствии с планом	Выполнение	150
Проведение ремонтных работ	Проведение работ в рамках текущего или капитального ремонта	Выполнение в полном объеме и в установленные сроки по видам ремонта:	
		- текущего ремонта	100
		- капитального ремонта	100
Организация и проведение летней оздоровительной кампании	Подготовка и проведение летнего отдыха, обеспечение полезной занятости детей	Обеспечен 100% охват летним отдыхом детей:	
		- в лагерях с дневным пребыванием (от планового показателя)	100
		- находящихся в социально-опасном положении и находящихся на профилактическом контроле	100
Работа дошкольных образовательных учреждений в летний период	Обеспечение работы дошкольных образовательных учреждений в летний период	Обеспечен 100% охват детей в ДОУ от числа заявлений, поступивших от родителей	150
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение подготовлено и принято к новому учебному году контролирующими органами	Своевременно и без замечаний	150

Организация важных мероприятий и работ	Вклад учреждения в организацию и проведение важных мероприятий и работ	В соответствии с планом работ (мероприятий) по уровням проведения:	
		- федерального, регионального, зонального уровней;	200
		- муниципального уровня	150

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА
ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА
КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ МБДОУ № 36 ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ: МУЗЫКАЛЬНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ. ПЕДАГОГОВ-
ОРГАНИЗАТОРОВ, ИНСТРУКТОРОВ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ,
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Таблица 1

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)
Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях.	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды.	Участие в мероприятиях и событиях по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального: -организация; - участие.	Ежемесячно max – 22 баллов Полугодие max – 24 баллов Ежемесячно по факту проведения 3 2
		Участие в мероприятиях сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, нацеленная на развитие образовательной организации: -организация; - участие.	<i>Ежемесячно</i> 3 2
		Наличие и планомерная реализация планов формирования предметно-	<i>По факту</i> 2

		развивающей среды.	
		Качественная реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении (в соответствии с отчётной документацией).	<i>По факту</i> 2
		Разработка и реализация дополнительных программ в рамках основной общеобразовательной программы (кружковая деятельность).	<i>Ежемесячно</i> 5
		Участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов.	<i>По факту проведения</i> 5
Своевременное информирование руководителя организации о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих, либо ненадлежащим образом исполняющих родительские	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися.	<i>Ежемесячно по факту происшествия</i> 1

обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся.				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Создание условий организации образовательного процесса.	Высокое качество условий организации образовательного процесса.	Рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности ДООУ (анкетирование родителей, смотр музыкальных и спортивных залов, сайт страницы специалистов).	Ежемесячно тах – 18 баллов + по 1 баллу за ребенка ОВЗ Один раз в год от 1 до 5 (в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг – 5 2 рейтинг – 4 и т.д.)	
		Оказание адресной помощи обучающимся с особыми образовательными потребностями (реализация индивидуальных программ).	<i>Ежемесячно</i> Один балл за 1 ребенка	
	Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального.		Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях, фестивалях:	Ежемесячно тах – 8 баллов По факту (при наличии подтверждаю щего документа) 2 1
			- очное участие; - представление творческой работы (поделки, рисунки, аппликации, т.д.).	
			Наличие победителей и призеров в очных конкурсных мероприятиях. Наличие победителей с творческими работами (поделки, рисунки, аппликации, т.д.).	<i>По факту</i> 4 1
			Участие не менее 30% обучающихся (в одной группе) в викторинах, олимпиадах, т.д. - за участие; - за призовые места.	3 5

	<p>Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации.</p>	<p>Очное участие в профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.</p> <p>Победа в профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.</p> <p>Участие в заочном конкурсе.</p>	<p>Ежемесячно тах – 21 балл <i>По факту проведения</i> 3 5 7</p> <p>5 7 10 1</p>
	<p>Инновационная деятельность.</p>	<p>Разработка и реализация проектов, авторских программ, технологий, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки.</p>	<p>Ежемесячно тах – 5 баллов <i>По факту проведения</i> 5</p>
	<p>Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур.</p>	<p>Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных).</p>	<p>Ежемесячно тах – 3 баллов <i>По факту проведения</i> 3</p>
	<p>Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениям, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне).</p>	<p>Обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения.</p>	<p>Ежемесячно тах – 5 баллов + 5 баллов руководитель ГМО <i>По факту</i> ДОУ – 2 Город – 3 <i>Ежемесячно</i> Руководитель ГМО – 5</p>
	<p>Дополнительные виды работ.</p>	<p>Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: - председатель ПК</p>	<p><i>Ежемесячно по факту тах –</i> 20 баллов 2</p>

		(профсоюзного комитета); - ответственный по профилактике ДДТТ (детского дорожно-транспортного травматизма); - ведение сайта ОО, размещение информации на государственных сайтах; - прочие виды работ (ремонтные работы, субботник); - исполнение ролей (значимость роли и количество сыгранных ролей). Участие в творческой жизни д/с (соревнования, творческие мероприятия).	3 5 3 1 роль – 1 2 роли – 2 и т.д. 3
Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ			
Выплаты за качество выполняемых работ			
Участие в разработке и реализации ООП в соответствии с ФГОС.	Взаимодействие с социальными партнёрами, местным сообществом, органами местного самоуправления другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты). Создание элементов инфраструктуры (оформление тематических и персональных выставок (за исключением выставок комплексно-тематического планирования), музея, театральной студии, разработка плана оформления и оформление помещений ДОУ к мероприятиям и т.п.).	Ежемесячно тах – 24 баллов (с учетом одного события) Ежеквартально тах – 29 баллов По факту 3 3
		Формирование социальных и поликультурных компетенций у родителей воспитанников.	Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ: - подготовка и организация мероприятия; - проведение мероприятия.
	Эффективное взаимодействие	Положительная динамика развития детей по итогам	<i>По факту</i> 3

	всех субъектов образовательного процесса.	психолого-медико-педагогического консилиума.	
	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта.	<p>Публикации в профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы.</p> <p>Публикации на интернет-порталах (конспекты образовательной деятельности, сценарии, т.д.).</p> <p>Представление опыта собственной деятельности, деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на форумах, конференциях, семинарах и т.д. (очное участие):</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень. <p>Проведение открытого мероприятия для педагогов (по рейтингу):</p> <ul style="list-style-type: none"> - ДОУ; - город. 	<p><i>Ежемесячно по факту (за каждое событие)</i></p> <p>5</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>5</p> <p>7</p> <p>1-3</p> <p>5</p>

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Таблица 2

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)
Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях.	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды.	Участие в мероприятиях и событиях по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального: -организация; - участие.	Ежемесячно max – 21 балл Полугодие max – 24 балла <i>По факту проведения</i>
			3 2
		Участие в мероприятиях сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, нацеленная на развитие образовательной организации: -организация; - участие.	<i>По факту</i>
			3 2
		Наличие и планомерная реализация планов формирования предметно-развивающей среды, высокий рейтинг по итогам смотров в ДОУ: 1 место в рейтинге; 2 место в рейтинге; 3 место в рейтинге.	<i>По факту</i>
			3 2 1
	Качественная реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении (в соответствии с отчетной документацией).	<i>По факту</i>	
		2	
	Разработка и реализация дополнительных программ в рамках основной общеобразовательной программы (кружковая деятельность). Работа в разновозрастной группе.	<i>Ежемесячно</i>	
		5 3	
	Участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов.	<i>По факту проведения</i>	
		5	
Своевременное информирование	Отсутствие случаев сокрытия	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с	<i>По факту</i> 1

<p>руководителя организации о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся.</p>	<p>происшествий с воспитанниками, обучающимися.</p>	<p>воспитанниками, обучающимися.</p>	
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>			
<p>Создание условий организации образовательного процесса.</p>	<p>Высокое качество условий организации образовательного процесса.</p>	<p>Рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности ДООУ (анкетирование родителей, смотр групп, сайт страницы</p>	<p>Ежемесячно max – 12 баллов + по 1 баллу за ребенка ОВЗ Год max – 17 баллов + по 1 баллу за ребенка ОВЗ <i>По факту</i> 1 рейтинг – 5 2 рейтинг –</p>

	группы).	4 3 рейтинг – 3 т.д.
	Результативное наставничество молодых педагогов.	<i>Ежемесячно</i> 2
Сохранность контингента обучающихся.	Качество работы с родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней посещения дошкольного учреждения воспитанниками, установленным муниципальным заданием (планом). Отсутствие пропусков по неуважительной причине.	<i>Ежемесячно</i> Перевыполнение плана посещения: Норма – 1 10 дней - 2 Более 10 дней - 3 1
Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях, фестивалях: - очное участие; - представление творческой работы (поделки, рисунки, аппликации, т.д.).	Ежемесячно тах – 10 баллов + по 0,5 балла за дистанционную победу <i>По факту (при наличии подтверждающего документа)</i> 2 1
	Наличие победителей и призеров в очных конкурсных мероприятиях. Наличие победителей с творческими работами (поделки, рисунки, аппликации, т.д.).	<i>По факту</i> 4 1
	Участие не менее 30% обучающихся в викторинах, олимпиадах и т.д.: - за участие; - за призовые места.	3 5
Высокие результаты педагогических работников по		Ежемесячно тах – 21 балл + по 0,5 балла за заочное участие

	итога участия в профессиональных конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации.	Очное участие в профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень. Победа в профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень. Заочное участие.	<i>По факту проведения</i> 3 5 7 5 7 10 1
	Инновационная деятельность.	Разработка и реализация проектов, авторских программ, технологий, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки.	Ежемесячно тах – 5 баллов <i>Ежемесячно по факту проведения</i> 5
	Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур.	Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных).	Ежемесячно тах – 3 баллов <i>Ежемесячно по факту проведения</i> 3
	Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениям, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне).	Обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения.	Ежемесячно тах – 5 баллов + 5 баллов руководитель ГМО <i>По факту</i> ДОУ – 2 Город – 3 <i>Ежемесячно</i> Руководитель ГМО – 5

	Дополнительные виды работ.	<p>Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - председатель ПК (профсоюзного комитета); - ответственный по профилактике ДДТТ (детского дорожно-транспортного травматизма); - ведение сайта ОО, размещение информации на государственных сайтах; - прочие виды работ (ремонт, субботник, соревнования); - исполнение ролей (значимость роли и количество сыгранных ролей); - сохранность имущества группы, детского сада, соблюдение требований безопасности; - наличие жалоб от родителей, отсутствие планов воспитательно-образовательной работы, невыполнение плана образовательной деятельности. 	<p><i>Ежемесячно по факту</i></p> <p>2</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1 роль – 1 б. 2 роли – 2 б. и т.д. 2 (сентябрь, январь, май)</p> <p>- 50% всех стимулирующих выплат</p>
Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ			
Выплаты за качество выполняемых работ			
Участие в разработке и реализации ООП в соответствии с ФГОС.	Взаимодействие с соц. партнёрами, органами местного самоуправления другими образовательным и организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты). Создание элементов инфраструктуры (оформление тематических и персональных выставок (за исключением выставок комплексно-тематического планирования), музея,	<p>Ежемесячно max – 25 баллов (с учетом одного события) Ежеквартальн о max – 30 баллов</p>
			<p><i>По факту</i></p> <p>3</p> <p>3</p>

	театральной студии, разработка плана оформления и оформление помещений ДООУ к мероприятиям и т.п.).	
Формирование социальных и поликультурных компетенций у родителей воспитанников.	Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ: - подготовка и организация мероприятия; - проведение мероприятия.	<i>По факту</i> 2 1
Работа с родителями.	Организация работы с родителями по своевременной оплате услуг д/с.	100% - 1
Эффективное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса.	Положительная динамика развития детей по итогам психолого-медико-педагогического консилиума.	<i>По факту</i> 3
Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта.	Публикации в профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы. Публикации на интернет-порталах (конспекты образовательной деятельности, сценарии и т.д.). Представление опыта собственной деятельности, образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на форумах, конференциях, семинарах (очное участие): - муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня. Проведение открытых мероприятий для педагогов (по рейтингу): - ДООУ; - город.	<i>Ежемесячно по факту (за каждое событие)</i> 5 1 3 5 7 1-3 5

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Таблица 3

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)
Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях.	Инициативность, ответственность и самостоятельность в решении задач управления в организации разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды.	Организация и проведение мероприятий и событий по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального: - организация; - участие.	Ежемесячно max – 20 баллов <i>По факту проведения</i> 3 2
		Организация и проведение мероприятий по организации сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, нацеленных на развитие образовательной организации: - организация; - участие.	<i>По факту проведения</i> 3 2
		Качественное сопровождение индивидуальных программ для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении (в соответствии с отчётной документацией).	2
		Сопровождение педагогов в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение гранта.	<i>По факту проведения</i> 5

<p>Своевременное информирование руководителя организации о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся.</p>	<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися.</p>	<p>Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися.</p>	<p><i>Ежемесячно по факту происшествия</i> 1</p>
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>			

Создание условий организации образовательного процесса.	Высокое качество условий организации образовательного процесса.	Рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества деятельности по муниципалитету.	Ежемесячно max – 37 баллов (дополнительно программа, аттестуемые, заочное участие) Полугодие max – 46 баллов <i>По факту</i> 1 рейтинг – 5 2 рейтинг – 4 3 рейтинг – 3 т.д.
	Эффективность управленческой деятельности.	Сложность и напряженность работ, обеспечивающих успешное прохождение процедур лицензирования, проверок контролирующих органов.	<i>По факту</i> 5
	Развитие кадрового потенциала.	Качество сопровождения педагогов, обеспечившего положительную динамику аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию, оказание помощи при подготовке аттестационных документов.	<i>По факту</i> 3
	Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях, фестивалях: - очное участие; - представление творческой работы (поделки, рисунки, аппликации, т.д.).	Ежемесячно max – 8 баллов <i>По факту</i> (при наличии подтверждающего документа) 2 1
	Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской	Наличие победителей и призеров в очных конкурсных мероприятиях. Наличие победителей с творческими работами (поделки, рисунки, аппликации, т.д.).	<i>По факту</i> 4 1
		Сопровождение педагогов в очном участии в профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень. Победа в профессиональных конкурсах:	<i>По факту</i> 1 2 3 <i>По факту</i>

	Федерации.	- муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	2 3 4
	Сохранность контингента обучающихся.	Качество работы с родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней посещения дошкольного учреждения воспитанниками, установленное муниципальным заданием (планом).	<i>Ежемесячно</i> Исполнение МЗ максимально 3 балла – 97%
	Инновационная и научно-методическая деятельность, стабильность и рост качества обучения и воспитания.	Разработка методических пособий, положений и т.д. для внутреннего пользования.	<i>По факту</i> 2
	Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур.	Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных).	<i>По факту</i> 3
	Дополнительные виды работ.	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: - председатель ПК (профсоюзного комитета); - ответственный по профилактике ДДТТ (детского дорожно-транспортного травматизма); - ведение сайта ОО, размещение информации на государственных сайтах; - субботник, ремонтные работ и т.д.; - исполнение ролей (значимость роли и количество сыгранных ролей); - ведение документации (тетради протоколов общего собрания трудового коллектива, родительского собрания, родительского комитета).	2 1 (1 раз в квартал) 5 3 1 роль – 1 2 роли – 2 и т.д. По факту – 2
Трудовая функция: Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных образовательных программ			
Выплаты за качество выполняемых работ			

Реализация ООП в соответствии с ФГОС.	Взаимодействие с социальными партнёрами, местным сообществом, органами местного самоуправления другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося.	<p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты).</p> <p>Создание элементов инфраструктуры (оформление тематических и персональных выставок (за исключением выставок комплексно-тематического планирования), музея, театральной студии, разработка плана оформления и оформление помещений ДОУ к мероприятиям и т.п.).</p>	<p>Ежемесячно max – 36 баллов Ежеквартально max – 42 баллов <i>По факту</i> 3</p> <p>3</p>
	Результативное руководство объединениями педагогических работников.	<p>Обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения на уровне муниципалитета:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в создании, изучении и рассмотрении документов, решении вопросов муниципального уровня, деятельности в составе проблемных и творческих групп на уровне не ниже муниципального; - работа в качестве эксперта, руководителем методического объединения, проектной команды, творческой группой на мероприятиях муниципального уровня; - работа в качестве эксперта, руководителем методического объединения, проектной команды, творческой группой на мероприятиях регионального уровня; - работа в качестве эксперта, руководителем методического объединения, проектной команды, творческой группой на мероприятиях федерального 	<p><i>По факту</i></p> <p>3</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>

		уровня.	
	Эффективное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса.	Руководство деятельностью всех субъектов образовательного процесса в рамках ППк (психолого-педагогической консилиум).	<i>По факту</i> 1
	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта.	<p>Публикации в профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы.</p> <p>Публикации на интернет-портале (конспекты, сценарии и т.д.).</p> <p>Представление опыта собственной деятельности, деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на форумах, конференциях, семинарах (очное участие), участие в профессиональных конкурсах:</p> <p>муниципального уровня; 3 регионального уровня; 5 федерального уровня. 7</p> <p>Проведение открытых мероприятий для педагогов (по рейтингу): - ДОУ; 1-3 - город. 5</p>	<i>Ежемесячно по факту за каждое событие</i> 5 1

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА, УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА, ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Таблица 4

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)
--	---------------------------	---	---------------------------

Трудовая функция: Психолого-педагогическое и методическое сопровождение по проектированию и реализации основных и адаптированных образовательных программ в образовательных организациях дошкольного образования			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Организация деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях.	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды.	Участие в мероприятиях и событиях по реализации образовательной организацией инновационных проектов в качестве пилотной, базовой, стажёрской инновационной площадки на уровне не ниже муниципального: -организация; - участие.	Максимально – 26 баллов <i>По факту проведения</i> 3 2
		Участие в мероприятиях сетевого взаимодействия с социальными партнёрами, другими образовательными организациями, нацеленная на развитие образовательной организации: -организация; - участие.	<i>По факту</i> 3 2
		Наличие и планомерная реализация планов формирования предметно-развивающей среды.	<i>По факту</i> 2
		Качественная реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и (в соответствии с отчётной документацией).	<i>По факту</i> 2
		Разработка и реализация дополнительных программ в рамках основной общеобразовательной программы (кружковая деятельность).	<i>Ежемесячно</i> 5
		Участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов.	<i>По факту проведения</i> 5
		Своевременное информирование руководителя организации о происшествиях с воспитанниками, обучающимися,	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися.

<p>повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся.</p>			
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>			
<p>Создание условий организации образовательного процесса.</p>	<p>Высокое качество условий организации образовательного процесса.</p>	<p>Рейтинг по итогам проведения независимой оценки качества образовательной деятельности ДООУ (анкетирование родителей, смотр кабинетов, сайт страницы специалистов).</p>	<p>Максимально - 10 баллов Один раз в год от 1 до 5 (в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг – 5 2 рейтинг – 4 и т.д.)</p>
		<p>Наставничество молодых педагогов.</p>	<p>2</p>
	<p>Увеличение контингента обучающихся.</p>	<p>Интенсивность психолого-педагогического сопровождения детей по реализации индивидуальных маршрутов развития ребенка.</p>	<p><i>Ежемесячно</i> 5 баллов</p>

Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях, фестивалях: - очное участие; - представление творческой работы (поделки, рисунки, аппликации, т.д.).	Ежемесячно тах – 8 баллов <i>По факту (при наличии подтвержда ющего документа)</i> 2 1
	Наличие победителей и призеров в очных конкурсных мероприятиях. Наличие победителей с творческими работами (поделки, рисунки, аппликации, т.д.).	<i>По факту</i> 4 1
	Участие не менее 30% обучающихся в викторинах, олимпиадах, т.д.: - за участие; - за призовые места.	3 5
Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах инициированных муниципальной системой образования, Министерством образования Красноярского края и Российской Федерации.	Очное участие в профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	Ежемесячно тах – 21 балл <i>По факту проведения</i> 3 5 7
	Победа в профессиональных конкурсах: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень. Участие в заочном конкурсе.	5 7 10 1
Инновационная деятельность.	Разработка и реализация проектов, авторских программ, технологий, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной и коррекционно-развивающей деятельностью, АОП.	<i>По факту</i> 5
	Написание ИОП.	3

	Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур.	Экспертная деятельность (заполнение материалов и их обработка, анализ данных).	Максимально – 3 балла <i>По факту проведения</i> 3
	Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениям, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне).	Обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения.	Максимально – 6 баллов Ежемесячно ДООУ – 2 Город – 3 Руководитель ГМО – 5
	Дополнительные виды работ.	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности: - председатель ПК (профсоюзного комитета); - ответственный по профилактике ДДТТ (детского дорожно-транспортного травматизма); - ведение сайта ОО, размещение информации на государственных сайтах; - субботник, ремонтные работ и т.д.; - исполнение ролей (значимость роли и количество сыгранных ролей).	Максимально – 20 баллов 2 1 5 3 1 роль – 1 2 роли – 2 и т.д.
Трудовая функция: Оказание психолого-педагогической помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, обучающимся с особыми образовательными потребностями			
Выплаты за качество выполняемых работ			
Участие в разработке и реализации ООП в соответствии с ФГОС.	Взаимодействие с социальными партнёрами, местным сообществом, органами местного самоуправления другими образовательными организациями по	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты). Создание элементов инфраструктуры (оформление выставок, музея, театральной студии и т.п.)	<i>По факту</i> 3 3

	реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося.		
	Формирование социальных и поликультурных компетенций у родителей воспитанников.	Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ (инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов, разнообразие форм работы с родителями).	<i>По факту</i> 3 (за каждое мероприятие)
	Эффективное взаимодействие всех субъектов образовательного процесса.	Положительная динамика развития детей по итогам психолого-медико-педагогического консилиума.	<i>По факту</i> 3
		Своевременная и качественная подготовка пакета документов для представления на ПМПК: - полный пакет документов; - предоставление характеристики.	<i>По факту на каждого ребенка</i> 2 1
		Оказание адресной помощи одаренным обучающимся (реализация индивидуальных программ).	<i>По факту</i> 1 балла за 1 ребенка
	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта.	Публикации в профессиональных изданиях эффективного педагогического опыта работы. Публикации на интернет-порталах (конспекты образовательной деятельности, сценарии и т.д.). Представление опыта собственной деятельности, деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на форумах, конференциях, семинарах (очное участие):	<i>По факту</i> 5 1

		- муниципального уровня; - регионального уровня; - федерального уровня.	3 5 7
		Проведение открытых мероприятий для педагогов (по рейтингу): - ДОУ; - город.	1-3 5

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ, ШЕФ-ПОВАРА. ПОВАРА. ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ, КЛАДОВЩИКА. КАСТЕЛЯНШИ, РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ, ДВОРНИКА, ПОДСОБНОГО РАБОЧЕГО, СТОРОЖА ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Таблица 5

Младший воспитатель			
Помощь в организации образовательного процесса.	Помощь в создании предметно-развивающей среды, организации занятий с детьми.	Качественно, без замечаний.	3
Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня.	Соблюдение режима дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов.	3
Участие в мероприятиях учреждения.	Помощь в организации и проведении мероприятий.	Качественная подготовка и проведение.	3
Соблюдение санитарно-гигиенических норм.	Отсутствие замечаний надзорных органов.	Отсутствие замечаний по результатам проверок.	3
Осуществление дополнительных работ.	Наличие дополнительных работ.	Полнота и своевременность исполнения.	Ежемесячно по факту максимально 20
Шеф-повар, повар			
Важность выполняемых работ, качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, отсутствие нарушений норм санитарного законодательства,	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов.	3

деятельности учреждения.	допущенных по вине работников.		
	Сохранение здоровья детей.	Отсутствие вспышек заболеваний.	3
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню, соблюдение технологического процесса приготовления пищи.	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи, отсутствие замечаний надзорных органов.	3
	Состояние помещений и территории учреждения.	Отсутствие замечаний администрации учреждения.	3
Осуществление дополнительных работ.	Наличие дополнительных работ.	Полнота и своевременность исполнения.	<i>Ежемесячно по факту максимально 20</i>
Делопроизводитель			
Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения.	Полнота, своевременность и качество исполнения поставленных задач на отчетный период.	Отсутствие замечаний по своевременности исполнения отчетов и предоставления информации.	3
Ведение документации учреждения и работы с кадрами при совмещении должности.	Качество ведения баз данных.	Наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок.	3
	Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения.	Соответствие нормам действующего законодательства.	3
	Интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения.	Большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе.	3
	Ведение документации по кадрам, делопроизводство учреждения.	Полнота и своевременность исполнения.	3
Эффективное использование современных	Разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов,	Качество ведения (наполняемость, своевременность внесения	3

систем работы с информацией, документами.	архивов, отчетной и иной документации.	информации, отсутствие ошибок).	
Взаимодействие с другими ведомствами (Пенсионный фонд, Военный комиссариат, Центр занятости и др.).	Обработка и предоставление информации, отчётов, ведение учётной документации.	Отсутствие замечаний.	8
Осуществление дополнительных работ.	Наличие дополнительных работ.	Полнота и своевременность исполнения.	<i>Ежемесячно по факту максимально 20</i>
Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, подсобный рабочий, сторож			
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности.	Отсутствие замечаний, жалоб.	3
	Систематизация оборудования.	Наличие системы хранения и использования, отсутствие нареканий.	3
	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций.	Отсутствие протоколов.	3
Осуществление дополнительных видов работ.	Качественное выполнение дополнительных видов работ.	Ремонтные работы, сезонные работы, благоустройство территории и прочие виды работ.	<i>Ежемесячно по факту максимально 20</i>
	Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	Временные затраты со 100% качеством до 1 часа.	3

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ХОЗЯЙСТВУ**

Заведующий хозяйством				
Создание условий для осуществления образовательного процесса.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности.	Экономия энергоресурсов не менее 3%.	5	
		Обеспечение качества материально-технических условий в соответствии с муниципальным заданием, плановыми показателями программы развития образования города, программы развития образовательного учреждения.	3	
		Своевременное заключение контрактов, договоров.	3	
		Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности.	3	
Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения.	Своевременное выполнение плановых мероприятий по содержанию здания и групп.	Отсутствие замечаний.	3	
		Самостоятельность при реализации мероприятий по обеспечению санитарного и технического состояния закреплённых помещений.	Качественное исполнение, отсутствие замечаний.	3
			Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации.	3
			Обеспечение сохранности имущества и его учета.	3

	Отсутствие нарушений сроков и качества подготовки и сдачи отчетности.	Отсутствие нарушения сроков подготовки и сдачи отчетности.	3
	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения.	Отсутствие нареканий.	3
Важность выполненной работы.	Интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения.	Большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе.	3
Осуществление дополнительных работ.	Наличие дополнительных работ.	Полнота и своевременность исполнения.	<i>Ежемесячно по факту максимально 20</i>

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ.

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	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.	15%
	Учителям русского языка, литературы.	15%
	Учителям начальных классов.	15%
	Преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций.	15%
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 организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета.	120%
2.5.	За эффективную координацию деятельности городских профессиональных сообществ для ресурсно - методического обеспечения деятельности образовательных учреждений.	120%
2.6.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания.	20%
3	Специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными 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 краевых государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей. <*****>	718,4 рубля
5	За высокую интенсивность работы воспитателя и младшего воспитателя ДООУ в период адаптации воспитанников вновь набранных групп ДООУ.	15%
6	Руководителям городских профессиональных педагогических сообществ с учетом количества членов сообщества.	15%

<*> 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 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

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.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ И ДОПЛАТ
ЗА НЕБЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ № 36**

1. Положение разработано в соответствии со следующими документами, утвержденными Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579: Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда, Перечень работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. № 1).
2. Повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в зависимости от присвоенного класса (подкласса) установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 424-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

№ п/п	Профессия, должность	Размер в % к тарифной ставке и основание
1.	Младший воспитатель – п.1.155; 1.159 (работы связанные с уборкой помещений, чисткой унитазов и раковин; работы/, связанные с мойкой посуды, тары вручную с применением кислот, щелочей и др. химических веществ).	8% На основании специальной оценки условий труда
2.	Кладовщик – п.1.155, 1.156, 1.152 (погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, работа у горячих плит, электрожарочных котлов, кондитерских печей и др.; аппаратов для жарения и выпечки).	8% На основании специальной оценки условий труда
3.	Повар, шеф-повар - п.1.155, 1.156, 1.152 (погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, работа у горячих	8% На основании специальной оценки условий труда

	плит, электрожарочных котлов, кондитерских печей и др.; аппаратов для жарения и выпечки) Ответственность за санитарное состояние кухни.	
4.	Подсобный рабочий кухни – п.1.155, 1.156, 1.152 (погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, работа у горячих плит, электрожарочных котлов, кондитерских печей и др.; аппаратов для жарения и выпечки).	8% На основании специальной оценки условий труда
5.	Машинист по стирке белья – п.1.155, 1.159 (работы, связанные с уборкой помещений, чисткой унитазов и раковин, работы, связанные с мойкой посуды, тары вручную с применением кислот, щелочей и др. химических веществ).	8% На основании специальной оценки условий труда
6.	Уборщик служебных помещений – п.1.155, 1.159 (работы, связанные с уборкой помещений, чисткой унитазов и раковин; работы, связанные с мойкой посуды, тары вручную с применением кислот, щелочей и др. химических веществ).	8% На основании специальной оценки условий труда
7.	Делопроизводитель.	8% На основании специальной оценки условий труда
8.	Зам. зав. (по АХЧ) – п.1.155, 1.159 (хранение и выдача моющих, чистящих, дезинфицирующих средств).	8% На основании специальной оценки условий труда

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

«___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«___» _____ 20__ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЁМ**

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 119) «Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трёх дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых из местного бюджета – органами местного самоуправления».

Стороны коллективного договора составили следующий Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём:

№	Должность	Продолжительность отпуска
1	Заведующий	3 дня
2	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	3 дня

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

В целях обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах стороны Коллективного договора договорились о следующем:

1. Соглашения по охране труда составляются на начало календарного года.
2. Проверки по выполнению Соглашения проводятся два раза в год: на начало учебного год и в конце учебного года.
3. Утвердить Соглашение по охране труда.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МБДОУ № 36 заключили настоящее соглашение в том, что руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

1. Организационные мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников
1.	Организация и оборудование уголка «Охрана труда».	500 руб.	март 2022 г.	Зам. зав по АХР	30 чел.
2.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации.	-	раз в квартал	Комиссия по ОТ	30 чел.
3.	Организация специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по	2000 руб.	по отдельном у графику	Руководитель ОО	-

	охране труда в обучающих организациях.				
4.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	20000 руб.	Май 2022г.	Руководитель ОО	30 чел.
5.	Разработка и утверждение инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке.	-	по мере изменения	Комиссия по ОТ Руководитель ОО	30 чел.
6.	Обеспечение журналами инструктажей, другой бланковой документацией.	1000 руб.	август 2022 г.	Руководитель ОО	30 чел.
7.	Разработка программ инструктажей.	-	по мере изменения	Комиссия по ОТ	30 чел.
8.	Утверждение списков: - работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр, сан. минимум; - работников, которым необходима компенсация за работу в опасных условиях труда; - работников, которые обеспечиваются СИЗ; - работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства.		по графику	Комиссия по ОТ Руководитель ОО	30 чел.

2. Технические мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников
1.	Гидравлические испытания, поверка средств измерения	13873 руб.	июнь	Зам. зав по АХР	
2.	Промывка системы отопления	9198 руб.	июнь-июль	Зам.зав. по АХР	

3. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников
-------	--------------------------------	--------------------	------------------------	---	-------------------

1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном порядке.	91000руб.	согласно графику	Зам.зав. по АХР Врач Ст. медсестра	
2.	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки.	20000 руб.	согласно графику	Руководитель ОО	
3.	Организация дезинсекции, дезинфекции и дератизации пищеблока.	20304 руб.	ежемесячно	Зам. зав по АХР	

4. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников
1.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	5000руб.	в соответствии с утвержденным списком	Зам.зав. по АХР	чел.
2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками).	3000руб.		Зам.зав. по АХР Рабочий по обслуживанию здания	чел.
3.	Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с коллективным договором.	30000руб.	в соответствии с утвержденным списком	Зам.зав. по АХР	чел.

5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом.	10000руб.	август	Руководитель ОО	
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).	3000 руб.	в течение года	Ст. воспитатель Инструктор по физической культуре	
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.	5000 руб.	в течение года	Руководитель ОО Зам. зав по АХР Инструктор по физической культуре	
4.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях.	2000 руб.	в течение года	Руководитель ОО Председатель профсоюзной организации	

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МБДОУ № 36,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Номер выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный. При мытье пола и мест общего пользования дополнительно: перчатки резиновые.	2 шт. 2 пары
2	Рабочий по обслуживанию	Халат хлопчатобумажный. Рукавицы комбинированные. Очки защитные. Перчатки диэлектрические. Калоши диэлектрические. Инструмент с изолирующими ручками. Коврик диэлектрический.	1 шт. 2 шт. дежурные дежурные дежурные дежурные дежурные
3	Кладовщик, подсобный рабочий	Халаты хлопчатобумажные: - белый; - темный. Рукавицы комбинированные. Перчатки резиновые.	1 шт. 1 шт. 2 пары 2 пары
4	Работник пищеблока	Халат хлопчатобумажный. Колпак хлопчатобумажный. Фартук хлопчатобумажный. Коврик диэлектрический.	1 шт. 1 шт. 2 шт. перед электр. приборами
5	Подсобный рабочий кухни	Халат хлопчатобумажный. Фартук хлопчатобумажный. Перчатки резиновые.	1 шт. 1 шт. 2 пары
6	Машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный. Фартук хлопчатобумажный. Перчатки резиновые.	1 шт. 1 шт. 2 пары

7	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный. Косынка хлопчатобумажная. Фартук хлопчатобумажный. Коврик диэлектрический.	1 шт. 2 шт. 2 шт. 2 шт.
---	---------------------	---	----------------------------------

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МБДОУ № 36,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ)
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ**

Разработан на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" и Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций" (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. N 26).

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на месяц	Пункт типовых норм
1.	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).	100мл	П.2,10 Приказа от 17 декабря 2010 г. №1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	
2.	Подсобный рабочий (кухни)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).	100мл	П.2,10 Приказа от 17 декабря 2010 г. № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	
3.	Машинист по стирке белья	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).	100мл	П.2,10 Приказа от 17 декабря 2010 г. № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	
4.	Младший Воспитатель	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие	100мл	П.2,10 Приказа от 17 декабря

		кожу).		2010 г. № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100мл	

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И
(ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на месяц	Пункт типовых норм
1	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).	100мл	П.2,10 Приказа от 17 декабря 2010 г. № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100мл	
2	Подсобный рабочий (кухни)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).	100мл	П.2,10 Приказа от 17 декабря 2010 г. № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100мл	
3	Машинист по стирке белья	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).	100мл	П.2,10 Приказа от 17 декабря 2010 г. № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100мл	
4	Младший воспитатель	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу).	100мл	П.2,10 Приказа от 17 декабря 2010 г. № 1122н
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100мл	

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И РАБОТ НА ПРОХОЖДЕНИЕ МЕДОСМОТРА

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Периодичность прохождения аттестации на знание санитарных норм и правил	Периодичность прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований)	Основание
1	2	3	4	3
1.	Заведующий	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
2.	Старший воспитатель	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
3.	Учитель-логопед	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
4.	Учитель-дефектолог	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н

5.	Воспитатель	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
6.	Младший воспитатель	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
7.	Музыкальный руководитель	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
8.	Инструктор по физической культуре	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
9.	Делопроизводитель	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
10.	Повар, кладовщик	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
11.	Подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 1 год).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
12.	Машинист по стирке белья, кастелянша (швея)	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н

13.	Дворник	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н
14.	Заведующий хозяйством	- предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; п. 18 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Настоящее Положение определяет порядок формирования и работ комиссии по трудовым спорам (далее по тексту КТС) в соответствии с законодательством.

1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникшие между работниками и администрацией МБДОУ № 36 по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также условий трудового договора, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией. КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

2. КТС избирается общим собранием трудового коллектива детского сада.

Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры получившие большинство голосов, и за которых проголосовало более половины участвующих на собрании. При выбытии члена КТС взамен в том же порядке избирается другой.

3. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение.

4. Работник может обратиться в КТС в трёхмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

5. КТС обязан рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения спорного вопроса КТС извещает заблаговременно работника и администрацию.

6. Спор рассматривается в присутствии работника подавшего заявление и представителя администрации.

Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

7. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно.

8. В случае неявки работника на заседание комиссии, рассмотрение его заявления откладывается, о чём работник и администрация должны быть извещены.

9. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов.

10. Председатели профкома могут выступать в КТС в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«__» _____ 20__ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ
по рассмотрению установления стимулирующих выплат
работникам МБДОУ № 36**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по рассмотрению установления дифференцированных доплат и надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы работников образовательных учреждений города Канска (далее – комиссия) является общественным органом.

1.2. Комиссия для установления дифференцированных доплат и надбавок руководителям образовательных учреждений утверждается приказом руководителя УО администрации г. Канска, а для остальных работников образовательных учреждений утверждается приказом заведующего образовательного учреждения.

1.3. Комиссия создается в количестве не менее 5 человек и состоит из представителей членов профсоюза, представителей родительского комитета или попечительского совета или управляющего совета.

1.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами Министерства образования РФ, Министерства образования администрации Красноярского края, Канского городского совета, Положением Управления.

2. Основные задачи

2.1. Изучение информации о творческой, научной, методической и др. деятельности работников образовательного учреждения, представленной администрацией образовательного учреждения.

2.2. Изучение аналитических материалов о качестве работы, выполняемой работниками образовательного учреждения, которые представлены администрацией образовательного учреждения и полученные самостоятельно.

2.3. Определение фактического состояния условий труда на рабочих местах.

3. Порядок работы

3.1. На основании утвержденного Главой города Канска Положения о порядке назначения дифференцированных доплат и надбавок работникам образовательного учреждения и результатов определения фактического состояния условий труда на рабочих местах, комиссия устанавливает размер доплат и надбавок работникам образовательных учреждений.

3.2. На основании решения комиссии заведующий образовательного учреждения издает приказ об утверждении размера доплат и надбавок работникам образовательного учреждения.

3.3. Заседание комиссии проводится один раз в месяц.

3.4. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов комиссии.

3.5. Решение комиссии принимается прямым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

3.6. Ход заседаний и принятые решения комиссии оформляются протоколом.

3.7. Материалы заседания комиссии хранятся не менее 3 года.

3.8.. Листы самооценки хранятся 1год.

3.9. О решениях, принятых комиссией, информируются все работники образовательного учреждения в части, их касающейся.

3.10. В случае необходимости комиссия имеет право приглашать на свои заседания любого работника образовательных учреждений

3.11. Любой член комиссии может быть отстранен от работы в комиссии путем голосования присутствующих членов комиссии.

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ППО МБДОУ № 36
О.А. Баранова

Заведующий МБДОУ № 36
Г.В. Давыдова

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (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 жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, 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
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

Регистрационная карточка

№ 23

«09» сентября 2024 г.

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей № 36 «Малышок»
Дата принятия (подписания)	02.09.2024
Период действия	02.09.2024-02.09.2027
Количество приложений	10
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	
От работодателя:	Заведующий Г.В. Давыдова
От работников:	Председатель ППО О.А. Баранова
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства (при наличии)	

Главный специалист
администрации города

8(39161) 3-26-59

Л.В. Шафрыгина

