

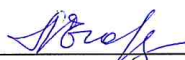
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 193 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по физическому направлению
развития детей»

на 2018- 2021 годы

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ №193
Егорова Л.Н.

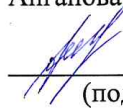

(подпись, Ф.И.О.)



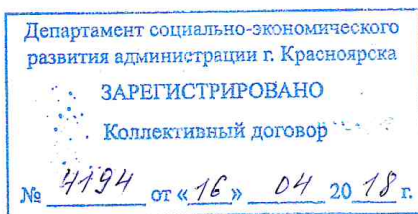
04 20 18 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательной
организации
Анганова А.В.


(подпись, Ф.И.О.)

« 12 » 04 20 18 г.



I. 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 № 193 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей»

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»;

Соглашение между администрацией города Красноярска и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) 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 учреждения в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — Профсоюз) в лице председателя первичной профсоюзной организации: Анганова А.В.; работодатель в лице его представителя — руководителя образовательного учреждения: Егорова Л.Н..

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения 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 учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения 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 учреждения 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. Согласовывать решение с территориальной профсоюзной организацией нашего района.

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 образовательного учреждения, 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 31.02.2018г. и действует по 31.02.2020 г. включительно.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением 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 учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития учреждения;
- 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.

II. Трудовой договор

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

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий и учреждений (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. 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.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, 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 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить 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.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по графику на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

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 учреждениях 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 учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.6. 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 **Приложение № 1.**

3.7. 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).

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 пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. 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 три месяца до его начала.

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.

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 учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

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 (за 2 года до пенсии);
- 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 образовательном учреждении 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 учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения 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.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательного учреждения 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 образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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 педагогическим работниками 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 № 536 от 11.05.2016г.).

5.4. 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.

5.5. 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 учреждения, осуществляющих образовательную деятельность». 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 воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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.

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

5.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации – 42 календарных дня плюс 8 календарных дней за работу в районах, приравненных к Северным; остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней плюс 8 календарных дней за работу в районах, приравненных к Северным; заведующему предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дня плюс 8 календарных дней за работу в районах, приравненных к Северным плюс 3 дня за ненормированный рабочий день; заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней плюс 8 календарных дней за работу в районах,

приравненных к Северным плюс 3 дня за ненормированный рабочий день, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении за отработанное время.

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 непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.9. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ 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) на основании проведения специальной оценки условий труда;

5.10. 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).

5.11. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательного учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для бракосочетания детей работника – 3 календарных дня;
- для бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- для похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня;

5.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

По соглашению между работником и работодателем по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

5.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленный Приложением к коллективному договору и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

Для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и не включается в рабочее время (Приказ № 536 от 11.05.2016г.).

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

5.17. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 10 минут до начала занятий.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлением администрации города Красноярск № 14 от 27.01.2010 года., а также положением об оплате труда работников учреждения, которое является **Приложением № 2** к коллективному договору и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

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 и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании проведения специальной оценки условий труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579.

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 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. 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 рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

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

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.8. 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.

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

VII Гарантии и компенсации

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

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

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов на сумму ФСС в фонде на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии

с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г № 580н.

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 № 3**) 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 учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств». (Перечень профессий и должностей, при работе на которых бесплатно выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты **Приложение № 4**)

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

8.10. 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).

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

8.12. 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. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г. (Перечень должностей подлежащих периодическим медицинским осмотрам **Приложение № 5**)).

8.20. Оборудовать комнату для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

8.21. Стороны совместно обязуются:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

IX. Пожарная безопасность

9. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

9.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения 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;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации преподавателей и сотрудников образовательного учреждения;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в квартал;
- организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- 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 территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданию).

9.2. 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 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;

9.3. 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.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. 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.

10.2. 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).

10.3. 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:

10.3.1. 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;

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

10.3.3. 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»);

10.3.4. 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;

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

10.3.6. 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;

10.3.7. 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.

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

10.3.9. Производить оплату труда работнику учреждения - 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 - 3 балла» (*Приложение № 2*) (статья 377 ТК РФ.);

10.3.10. 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.

10.4. 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.

10.5. 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).

10.6. На время осуществления полномочий работником образовательного учреждения, 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.

10.7. 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).

10.8. 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.

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

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

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. 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.

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

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

11.4. 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.

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

11.6. 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).

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

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

11.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

11.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.15. 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.

11.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

11.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

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

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

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

12.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

12.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 1
к коллективному договору

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (группы продленного дня); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из «жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования;
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья

10.	Кладовщик	Халат х/б Перчатки комбинированные Куртка на утепляющей подкладке Фартук рабочий Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	12 2 30 12 по факту
11.	Младший воспитатель	Халат х/б Передник х/б Передник клеенчатый Косынка х/б Перчатки резиновые Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	12 12 12 12 1 по факту
12.	Машинист по стирке белья	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Сапоги резиновые или галоши Косынка Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	12 12 1 до износа 12 по факту
13.	Дворник	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	до износа до износа 3 по факту

Заведующий
МБДОУ № 193



Егорова Л.Н./
(подпись, Ф.И.О.)

20 18 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Анганова А.В./
(подпись, Ф.И.О.)

«18» 04 20 18 г.

Приложение № 2
к коллективному договору

Рассмотрено:

на заседании общего собрания
трудоу коллектива
протокол № 12 от 12.04.2018г.

Согласовано:

председатель профсоюзного комитета
Анганова А.В.
протокол № 12 от 12.04. 2018г

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ №193
Егорова Л.Н.
20 18 г.



Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №193 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по
физическому направлению развития детей»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 193 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярск от 19.01.2010 N 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск", Постановлением Главы г. Красноярск от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда», и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 193 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому направлению развития детей» (МБДОУ № 193) (далее – Учреждение) города Красноярск.

1.2. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, определяющим порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера.

Настоящее Положение разработано в целях стимулирования труда работников Учреждения, участвующих в реализации проекта по введению новой системы оплаты труда с целью усиления личной заинтересованности работников в повышении качества образовательных услуг для дошкольников.

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

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается:

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, города Красноярск, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.6. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.8. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда, 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, учтенным при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.10. Перевод Учреждения на новую систему оплаты труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников МБДОУ № 193.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются заведующим Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и 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, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Для педагогических работников устанавливаются следующие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

Таблица № 1

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1.	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений;	35
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;	50
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20

2.3. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

Где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.2;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.2;

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

Если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат <25%, то $K2 = 0\%$,

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

$$K2 = Q1/Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

Где:

$Q1$ – 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.

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

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, сумм 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 оплат 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.

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

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;
 - 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);
 - за ненормированный рабочий день – 15% <***>
- <***> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

- по результатам специальной оценки условий труда.
- или специальной оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

3.5. На основании Перечня, утвержденного Приказом Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименований их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях предусмотренных этим Перечнем, и заключения экспертной комиссии заведующий МБДОУ № 193 с учетом мнения выборного профсоюзного органа утверждает Перечень конкретных работ по образовательному учреждению, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ (таблица № 1).

Таблица № 1

Наименование должностей	Вредные условия	Размер процентной надбавки
Младший воспитатель	За работу с хлорсодержащими веществами	12%
Машинист по стирке белья	За работу с хлорсодержащими веществами За утюжку белья ручным способом	12%
Повар	За работу у горячей плиты	12%
Кухонный рабочий	За работу с хлорсодержащими веществами	12%
Кастелянша	За утюжку белья ручным способом	12%

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

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

3.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

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

IV. 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. Работникам Учреждения по решению заведующего в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за **важность** выполняемой работы, **степень самостоятельности и ответственности** при выполнении поставленных задач;

- выплаты за **интенсивность** и высокие результаты работы;

- выплаты за **качество** выполняемых работ;

- **персональные выплаты** (с учетом квалификационной категории, 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);

- **выплаты по итогам работы.**

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждению на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, руководителю Учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.8. главы I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. 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, региональной выплаты. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

4.7. Заведующий МБДОУ № 193 при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения (комиссия по материальному стимулированию).

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждается приказом заведующего МБДОУ № 193. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются заведующим Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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 Учреждения определяются согласно **приложению № 3** к настоящему Положению.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом качества и количества выполненных работ.

4.11. Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за

интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений) не начисляются в следующих случаях:

- **нарушение трудовой или производственной дисциплины;**
- **невыполнение должностных инструкций;**
- **ухудшение качества оказываемой услуги;**
- **нарушение правил внутреннего трудового распорядка;**
- **нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;**
- **наличие обоснованных устных или письменных жалоб.**

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт 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.

4.15. Размеры выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются согласно **приложения № 4** к настоящему Положению.

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

4.17. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и ее состав утверждается приказом заведующего Учреждения.

4.18. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1} (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}})}{\sum B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете

учреждения (плана финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

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

где:

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

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плана финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

4.19. Фонд оплаты труда учреждения планируется распределять:

фонд оплаты труда заведующего, заместителей заведующего МБДОУ – 13 %;

фонд оплаты труда работников – 87%.

4.20. . Фонд оплаты труда работников планируется распределять на:

Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – 85 %;

фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – 15%;

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 35%.

4.21. Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) планируется распределять на:

фонд окладов – 47 %;

фонд выплат – 53 %, состоящий из фонда компенсационных выплат 39% и фонда персональных выплат - 14%.

4.22. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.23. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда Учреждения.

4.24. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности). Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям заведующего МБДОУ может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.25. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.26. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения, предоставляется по решению заведующего Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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 Учреждения производится на основании приказа заведующего Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Оплата труда заместителям заведующего Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям заведующего Учреждения устанавливаются заведующим Учреждения от 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада заведующего Учреждения.

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

при высшей квалификационной категории – 20%

при первой квалификационной категории – 15%.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего Учреждения устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям заведующего Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего Учреждения, труда могут устанавливаться следующие выплаты 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;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения заместителей заведующего Учреждения определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям заведующего Учреждения определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

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

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Размер выплат по итогам работы заместителям заведующего Учреждения определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

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

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

6.10. Заместителям заведующего Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего Учреждения.

6.11. Заместителям заведующего Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.12. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за

интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.13. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заведующему Учреждения 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 Учреждения и выплачивается ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	Доля доходов от организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников и оплата в процентном отношении.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

По следующей формуле:

$$Чп = О * (1 + (П+К) / 100\%) / Н * 4,3, \quad \text{где}$$

Чп – размер доплаты за один час, руб.;

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку);

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %.

(в П включаются - персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику, выплата за опыт работы в занимаемой должности, специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовые договора);

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, % .

(в К включаются – районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, процентная надбавка к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавку за работу в местах с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края).

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы;

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время рассчитывается по следующей формуле:

$$Чд = (О * Р / 100\%) / Д, \quad \text{где}$$

Чд – размер доплаты за один день, руб.

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником).

Д – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Таблица № 1

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2 822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 971,0 *
2 квалификационный уровень		3 297,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень: «инструктор по физической культуре»; «музыкальный руководитель»	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0
3 квалификационный уровень: «воспитатель»; «педагог-психолог»	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

<*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 355,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица № 2

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: «делопроизводитель»	2 971,0
2 квалификационный уровень	3 134,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

Таблица №3

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплатной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень: «грузчик»; «дворник»; «кастелянша»; «кладовщик»; «уборщик служебных помещений»; «сторож»; «вахтер»; «кухонный рабочий»; «машинист по стирке белья»; «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий».	2 552,0
2-й квалификационный уровень	2 675,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971,0
2-й квалификационный уровень	3 623,0
3-й квалификационный уровень	3 981,0
4-й квалификационный уровень	4 796,0

Виды и размеры персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплаты за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного	20%

	заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
4	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	2 155,2 руб.
5	Учителям и иным педагогическим работникам за заведение элементами инфраструктуры <*****>	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

<*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего);

2 155,2 рубля на одного младшего воспитателя и помощника воспитателя.

Краевые выплаты учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

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.

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

Стимулирующие выплаты (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 Учреждения

Воспитатель

Критерии оценки эффективност и и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур.	○ Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5	ежемесячно
	Соблюдение температурного и светового режима	○ Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5	ежемесячно

Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов Участие в работе жюри.	○ Выступления на педагогических советах, педагогических конференциях, заседаниях профессиональных сообществ (тексты выступлений, протоколы заседаний.) ○ Проведение мастер – классов (текст, фото на сайте) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри. Уровень:		по мере проведения
		МБДОУ	1-5	по мере проведения
		района	5-8	по мере проведения
		города	8-13	по мере проведения
		края	13-15	по мере проведения
	Обобщение, презентация и тиражирование опыта	○ Методические пособия и разработки ○ написание статьи (за каждую публикацию) ○ Изданное пособие с опубликованным текстом. ○ Презентация опыта для ИПК	3-6	по мере проведения
			10-15	
			10-15	
		○ Подготовка презентации	1-3 3-5	

	Систематизация методических материалов	○ Перечень оборудования ○ Конспекты ○ Картотеки ○ каталоги	1 1 1 1	по мере проведения
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
Организация здоровьесберегающей и развивающей ППС среды	Создание безопасных и развивающих условий пребывания детей в группе	○ Отсутствие травм, несчастных случаев ○ Пополнение центров новым материалом ○ Трансформация среды с учетом инициативы детей и взрослых	5 3-5 3-5	ежемесячно
Эффективность работы с родителями	Организация и проведение мероприятий с родителями	○ Организация и проведение родительских собраний. ○ Клубные формы работы, мастер – классы, школа молодых родителей. театральный фестиваль, творческий вечер ○ Дни открытых дверей и др.: -60% –более60%	3-10 3-7 5 10	по мере проведения (Групповые формы – не менее 4 чел. Общегрупповые не менее 60%)
	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10	ежемесячно
	Посещаемость детей	80% -84%	3	ежемесячно
		85%- 89%	5	ежемесячно
		90% и выше	7	ежемесячно
	Работа с родителями по оплате услуг МБДОУ	100%	5	ежемесячно
	Работа с неблагополучными семьями	Посещение семьи на дому Ведение документации	5	по мере проведения

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	○ Ремонтные работы по подготовке учреждения, погрузочно-разгрузочные работы. ○ Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства МБДОУ.	1-5 2-5	по мере проведения
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	○ Субботники, озеленение ○ Содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогам выполненных работ или на основании справки	1-5 0-3	по мере проведения

	За расширение зоны обслуживания	○ Выполнение обязанностей - ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; - работа в комиссиях, -руководителя первичной профсоюзной организацией; ○ Ведение сайта учреждения, страницы сайта	1-7 1-7	ежемесячно
		Участие в подготовке мероприятий (район, город)	2-5	по мере проведения
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня (роли)	1-3	по мере проведения

	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения	1-3	по мере проведения
Выплаты за качество выполняемых работ				
Организация образовательной деятельности	Выстраивание воспитательно - образовательного процесса в соответствии с ФГОС	Отсутствие замечаний администрации учреждения	25	ежемесячно
		Создание собственного педагогического проекта и его реализация на уровне: группа	1-5	по мере проведения
		МБДОУ	5-10	по мере проведения
	Участие в инновационной деятельности	Применение элементов инновационных методик, программ, технологий.	5-10	ежемесячно
Депремирование				
	Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, приведших к детскому травматизму	Акт расследования несчастного случая	До 50	по факту
	Нарушение графика проведения закаливающих процедур.	Замечание администрации	До 20	ежемесячно
	Наличие обоснованных жалоб родителей	Заявление родителей	До 50	ежемесячно

	Несвоевременное и неполное ведение профессиональной документации (тематическое планирование, протоколы родительских собраний, табель посещаемости, сведения о детях)	Замечание администрации	До 20	ежемесячно
--	--	-------------------------	-------	------------

Инструктор по физической культуре

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Повышение авторитета и имиджа учреждения	Проведение акций, мероприятий.	○ Неделя здоровья, мастер – классы для родителей. ○ Подготовка буклетов, оформление стендов и др.	0-5 0-2	ежемесячно
Организация и проведение мероприятий по физическому воспитанию	Проведение праздников, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятий	○ Наличие сценария. ○ Оформление зала, спортивной площадки. ○ Подбор соответствующих атрибутов и музыкального оформления.	0-5	ежемесячно

	Организация физкультурно-оздоровительной деятельности	○ Совместная деятельность педагога с родителями в формировании основ здорового образа жизни воспитанников ○ Взаимодействие со специалистами, воспитателями ○ Отсутствие случаев травматизма ○ Пополнение спортивного инвентаря, оборудования, дидактических пособий (атрибутов) по физической культуре	0-2 0-2 0-2 0-2	ежемесячно
Обеспечение методического уровня организации воспитательно-образовательного процесса	Сотрудничество со сторонними учреждениями	○ Наличие и соблюдение плана работы	0-5	ежемесячно
	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	○ Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	0-2	ежемесячно
	Повышение профессиональной компетентности.	○ Выступления на педагогических советах, конференциях, заседаниях профессиональных сообществ (тексты выступлений, протоколы заседаний.) ○ Проведение мастер-классов (тексты выступлений, фото) ○ Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. ○ Документ, подтверждающий членство в жюри		ежемесячно
	Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях (за каждое выступление).	Уровень:		
	Участие в работе жюри.	МБДОУ	1-5	
		района	5-8	
		города	8-13	
		края	13-15	

	Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта образовательной деятельности детей и публикация (за каждую публикацию)	○ Методические пособия и разработки ○ написание статьи (за каждую публикацию) ○ Презентация опыта для ИПК -подготовка -презентация	0-2 2-5 0-2	ежемесячно
	Систематизация методических материалов	○ Перечень оборудования. ○ Конспекты. ○ Картотеки. ○ Каталоги и другие	1 1 1 1	ежемесячно
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Ведение индивидуальных групп для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата	○ Систематичность. ○ 100% охват детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата	0-5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях.	Участие на уровне: района	0-15	по мере проведения
		города	15-30	по мере проведения
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	○ Ремонтные работы по подготовке учреждения, погрузо – разгрузочные работы.	1-5	по мере проведения
		○ Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства МБДОУ.	2-5	

	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в комиссиях, руководителя первичной профсоюзной организацией; ведение табеля. Ведение сайта учреждения	1-7	ежемесячно
		Участие в подготовке мероприятий на район, город	2-5	по мере проведения
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня (роли)	1-3	по мере проведения
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	○ Субботники, озеленение, ○ Содержание спортивного участка в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	1-5 0-3	ежемесячно
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству); изготовление элементов костюма; изготовление атрибутов	1-3	по мере проведения
	Эффективность работы с родителями	Организация и проведение мероприятий с родителями	○ Организация и проведение родительских собраний. ○ Клубные формы работы, мастер – классы, школа молодых родителей. театральный фестиваль, творческий вечер ○ Дни открытых дверей и др.: -60% –более60%	3-10 3-9 5 10
	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10	ежемесячно

	За просветительскую работу с родителями по вопросу физического развития и за реализацию мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	○ Публикации в СМИ, на сайте. ○ Удовлетворенность родителей качеством предоставляемой образовательной услуги по образовательной области «Физическая культура»	5-20 5-25	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Организация образовательной деятельности	Выстраивание воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС	○ Отсутствие замечаний администрации учреждения	25	ежемесячно
		Создание собственного педагогического проекта и его реализация на уровне:		
		Одной возрастной группы	1-5	по мере проведения
		МБДОУ	5-10	по мере проведения
	Участие в инновационной деятельности	Применение элементов инновационных методик, программ, технологий.	5-10	ежемесячно
	Реализация приоритетного направления развития детей	○ Системность в обучении ходьбе на лыжах ○ Системность в обучении катанию на коньках ○ Системность в обучении элементам спортивных игр	20 20 15	ежемесячно

Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной образовательной среды. Оформление зала, спортивного участка	Эстетичность, безопасность, тематичность.	10	ежемесячно
Депремирование				
Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, приведших к детскому травматизму	Акт расследования несчастного случая	До 50	ежемесячно	
Наличие обоснованных жалоб родителей	Заявление родителей	До 50	ежемесячно	
Несвоевременное и неполное ведение профессиональной документации (планирование)	Замечание администрации	До 20	ежемесячно	

Педагог-психолог

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Повышение авторитета и имиджа учреждения	Проведение акций, мероприятий.	«Неделя психологии», Акции против насилия над детьми и др. Подготовка буклетов, оформление стендов и др.	0-5	ежемесячно
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионал сообщества на уровне МБДОУ	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	1-7	ежемесячно

	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях (за каждое выступление).	- Выступления на заседаниях профессиональных сообществ (тексты выступлений, протоколы заседаний) - Проведение мастер-классов (тексты выступлений, фото) - Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация (за каждую публикацию) - Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений	1-10	По мере проведения
	Участие педагога в профессиональных конкурсах, (за каждое выступление).	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие	3	По мере проведения
	Сотрудничество со сторонними учреждениями	Наличие и соблюдение плана работы	0-3	По мере проведения
	Систематизация методических материалов	Перечень оборудования. Конспекты. Картотеки, каталоги и др.	0-2	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Работа с детьми	Охват индивидуальными образовательными маршрутами детей категорий: ОВЗ, испытывающих трудности в развитии, потенциально одаренных	- Диагностические карты. - ИОМ. - Выполнение ИОМ.	5-15	ежемесячно
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения, погрузочно-разгрузочные работы.	1-5	По мере проведения
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в комиссиях, руководителя первичной профсоюзной организацией; Ведение сайта учреждения	1-7	ежемесячно

		Участие в подготовке мероприятий на район, город	2-5	По мере проведения
		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня (роли)	1-3	По мере проведения
		Участие в благоустройстве территории МБДОУ	1-5	По мере проведения
		Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству); -изготовление элементов костюма; -изготовление атрибутов	1-3 По мере проведения
Работа в ПМПк учреждения	Участие в деятельности	Наличие: - характеристик на детей - заключений - диагностического материала	0-7	По мере проведения
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Адаптация вновь поступивших детей, благоприятный психологический климат	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	5-15	ежемесячно
Работа с родителями	Использование активных форм, организация и участие в создании клубных форм работы с родителями, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья детей	○ Консультации Клуб для родителей «Идем в школу», «Учимся играть с детьми» и др. - Социальные опросы	0-15	ежемесячно
Эффективная реализация коррекционно-развивающей направленности образовательного процесса	Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	○ Положительная динамика	10-20	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				

Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательного процесса	Участие в научно-практических конференциях, мастер-классах, фокус-группах, теоретических и практико-ориентированных семинарах, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, работе секций профессионального мастерства	0-15	По мере проведения
	Участие в экспертизе образовательно-воспитательной деятельности участников образовательно-воспитательного процесса учреждения	Выработка рекомендаций для всех категорий участников образовательно-воспитательного процесса	0-15	ежемесячно
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной образовательной среды, Участие в оформлении холла, зала, спортивного участка	Эстетичность, безопасность, тематичность.	0-10	ежемесячно
Депремирование				
Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, приведших к детскому травматизму		Акт расследования несчастного случая	До 50	
Наличие обоснованных жалоб родителей		Заявление родителей	До 50	
Несвоевременное и неполное ведение профессиональной документации (планирование)		Замечание администрации	До 20	

Музыкальный руководитель

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

Повышение авторитета и имиджа учреждения	Проведение акций, мероприятий.	○ Мастер – классы для родителей. ○ Подготовка буклетов, оформление стендов и др.	0-5 0-2	ежемесячно, ежеквартально
Организация и проведение мероприятий по музыкальному воспитанию	Проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятий.	○ Наличие сценария. Оформление музыкального зала. - Подбор соответствующих атрибутов и музыкального оформления.	5-18	По мере проведения
Обеспечение методического уровня организации воспитательно-образовательного процесса	Сотрудничество со сторонними учреждениями	Наличие и соблюдение плана работы	0-5	ежемесячно
	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	0-2	ежемесячно
	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях (за каждое выступление). Участие в работе жюри.	Выступления (В) на педагогических советах, педагогических конференциях, заседаниях профессиональных сообществ (тексты выступлений, протоколы заседаний) Проведение мастер-классов. (Тексты выступлений, фото) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри . Уровень: МБДОУ	1-5	ежемесячно, ежеквартально
		района	5-8	
		города	8-13	
		края	13-15	

	Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта образовательной деятельности детей и публикация (за каждую публикацию)	○ Методические пособия и разработки ○ написание статьи (за каждую публикацию) ○ Презентация опыта для ИПК - подготовка - презентация	0-2 2-5 0-2	ежемесячно, ежеквартально
	Систематизация методических материалов	○ Перечень оборудования. ○ Конспекты. ○ Картотеки. ○ Каталоги и др.	1 1 1 1	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах	Участие на уровне: района	0-15	По мере проведения
		города	15-30	
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	○ Ремонтные работы по подготовке учреждения, погрузочно-разгрузочные работы. ○ Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства МБДОУ.	1-5 2-5	ежемесячно, ежеквартально
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в комиссиях руководителя первичной профсоюзной организацией. Ведение сайта учреждения	1-7	ежемесячно, ежеквартально
		Участие в подготовке мероприятий на район, город	2-5	ежемесячно, ежеквартально

		Активное участие в праздниках, развлечениях, ярмарках и других мероприятиях разного уровня (роли)	1-3	ежемесячно, ежеквартально
	За увеличение объема выполняемой работы	Акомпанемент на занятиях физкультуры, Ведение отдельных страниц сайта.	0-3	ежемесячно, ежеквартально
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение	1-5	По мере проведения
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству), изготовление элементов костюма, изготовление атрибутов	1-3	По мере проведения
Работа с родителями	Организация и проведение мероприятий с родителями	- Организация и проведение родительских собраний. - Клубные формы работы, мастер – классы, школа молодых родителей. театральный фестиваль, творческий вечер - Дни открытых дверей и др.: -60% – более60%	3-10 3-9 5-10	По мере проведения
	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10	ежемесячно
	За просветительскую работу с родителями по вопросу физического развития и за реализацию мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	- Публикации в СМИ, на сайте. - Удовлетворенность родителей качеством предоставляемой образовательной услуги по образовательной области «Физическая культура»	5-25 5-25	ежемесячно
	Выплаты за качество выполняемых работ			

Организация образовательной деятельности	Выстраивание воспитательно-образовательного процесса в соответствии с ФГОС	○ Отсутствие замечаний администрации учреждения	25	ежемесячно
		Создание собственного педагогического проекта и его реализация на уровне:		По мере проведения
		Одной возрастной группы	1-5	
		МБДОУ	5-10	
	Участие в инновационной деятельности	Применение элементов инновационных методик, программ, технологий.	5-10	ежемесячно
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной образовательной среды, Участие в оформлении холла, зала, спортивного участка	Эстетичность, безопасность, тематичность	10	ежемесячно
Эффективная реализация индивидуальных планов развития способностей у детей.	Ведение индивидуальной работы с одаренными детьми. Клубовая работа.	○ Систематичность.	30	ежемесячно
		○ Наличие планов индивидуального развития.	25	
Депремирование				
Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, приведших к детскому травматизму		Акт расследования несчастного случая	До 50	
Наличие обоснованных жалоб родителей		Заявление родителей	До 50	
Несвоевременное и неполное ведение профессиональной документации (тематическое планирование)		Замечание администрации	До 20	

Старший воспитатель

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Эффективность педагогического	Создание условий для эффективного учебно-	Наличие аналитических материалов	1-5	ежемесячно

процесса	воспитательного и коррекционного процессов	Организация и проведение учебных мероприятий в МБДОУ (семинаров, консультаций и др.)	1-5	ежемесячно, ежеквартально
		Организация образовательной и коррекционно-развивающей деятельности в соответствии с адаптированной образовательной программой индивидуального назначения	1-5	ежемесячно, ежеквартально
	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного процесса	Разработка рекомендаций по пополнению и обновлению	1-3	ежемесячно, ежеквартально
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% Своевременная корректировка Отсутствие замечаний	1-5	ежемесячно
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	1-7	ежемесячно, ежеквартально
	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов. Участие в работе жюри.	Выступления на заседаниях профессиональных сообществ Проведение мастер-классов. (Тексты выступлений, протоколы заседаний.) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри Уровень: МБДОУ	1-5	ежемесячно, ежеквартально
		района	5-8	
		города	8-13	
		края	13-15	
	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	План работы и результаты.	1-3	ежемесячно
		Отзыв педагога, которому оказана помощь.	1-5	ежемесячно
Участие в проектной деятельности учреждения	Разработка, апробация и внедрение авторских проектов и программ	Участие в составе рабочей группы	1-2	ежемесячно
		Руководство проектной деятельностью группы	3-5	ежемесячно, ежеквартально
		Внедрение проекта, программы	5-10	ежемесячно, ежеквартально

Создание условий для осуществления образовательного процесса	Подбор, систематизация материалов	Выставки по темам	1-5	ежемесячно, ежеквартально
		Размещение иллюстративного и информационного материала для родителей	1-5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Обобщение опыта педагогического коллектива через публикации на сайте	1-7	ежемесячно, ежеквартально
		Участие в конкурсах дошкольных учреждений	1-15	ежемесячно, ежеквартально
		Участие педагогов в профессиональных конкурсах	1-10	ежемесячно, ежеквартально
		Организация смотров, конкурсов в МБДОУ	1-10	ежемесячно, ежеквартально
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, к Дню Защитника Отечества и т.п.	Наличие мероприятий	1-10	ежемесячно, ежеквартально
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении и прочих видах работ, не связанных с профессиональной деятельностью	Ремонтные работы по подготовке учреждения, погрузочно-разгрузочные работы.	1-5	ежемесячно, ежеквартально
		Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства МБДОУ.	2-5	
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение,	1-5	ежемесячно, ежеквартально
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству)	1-3	ежемесячно, ежеквартально
		-изготовление элементов костюма		
-изготовление атрибутов				
	-помощь в оформлении помещения			
Выплаты за качества выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности	Детские достижения с предъявлением субъектам образовательных отношений	Мероприятия по предъявлению детской результативности на уровне (участие):		ежемесячно, ежеквартально
		-МБДОУ	1	

		-района	3	
		- города	5	
		- края	10	
		Мероприятия по предъявлению детской результативности на уровне (наличие победителей):		ежемесячно, ежеквартально
		-района	3	
		- города	5	
		- края	10	
Депремирование				
Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей, приведших к детскому травматизму		Акт расследования несчастного случая	До 50	
Несвоевременное и неполное ведение профессиональной документации (тематическое планирование)		Замечание администрации	До 20	

Младший воспитатель

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	0-2	ежемесячно
Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	0-2	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы, подготовка к новому учебному году, подготовка к зимнему, летнему периоду	0-4	ежемесячно, ежеквартально

	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	0-4	ежемесячно, ежеквартально
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, по ГО и ЧС; работа в комиссиях, выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организацией; ведение документации	0-2	ежемесячно, ежеквартально
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству)	0-4	ежемесячно, ежеквартально
		- изготовление элементов костюма	0-3	ежемесячно, ежеквартально
		- изготовление атрибутов	0-2	ежемесячно, ежеквартально
		- помощь в оформлении помещения	0-3	ежемесячно, ежеквартально
Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Создание безопасных условий пребывания детей в группе	Отсутствие травм, несчастных случаев	0-2	ежемесячно, ежеквартально
Эффективность работы	Посещаемость детей	Не менее 80%	0-4	ежемесячно, ежеквартально
Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для детей	Участие в сценарии, подготовка помещения, Помощь в пошиве костюмов. Уровень: МБДОУ	0-3	по мере проведения
		района	0-3	
		города	0-3	

Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Гигиеническая обработка модулей, шкафов для хранения игрушек, природных уголков	отсутствие жалоб воспитателей, медперсонала, надзорных органов	0-3	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	0-3	ежемесячно
Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Качественная уборка групповых помещений	Отсутствие жалоб воспитателей, медперсонала, администрации	0-4	ежемесячно

Делопроизводитель

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Кол-во баллов	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	отсутствие замечаний со стороны администрации	0-10	ежемесячно
		отсутствие замечаний от других организаций	0-5	ежемесячно
		оформление документов в срок	0-10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	Участие в благоустройстве территории МДОУ, озеленение	сезонное благоустройство территории МБДОУ, участка группы (озеленение, дизайн, поддерживание территории с учётом санитарно-гигиенических норм)	0-2	ежемесячно , ежеквартально
		ремонтные работы по подготовке учреждения к новому учебному году	0-2	ежемесячно , ежеквартально
		текущие	0-2	ежемесячно

		ремонтные работы (мелко срочный ремонт во время учебного года)		, ежеквартально
	За расширение зоны обслуживания	• исполнение обязанностей курьера	0-5	ежемесячно
		• оперативное решение возникших проблем	0-5	ежемесячно
	Выполнение обязанностей по ОТ, ТБ и ПБ	• сотрудничество с другими организациями по ОТ, ТБ и ПБ	0-5	ежемесячно
		• участие в работе по ОТ, ТБ и ПБ	0-5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество исполнения должностных обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины	• отсутствие замечаний	20	ежемесячно

Повар

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	периодичность
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	0-3	по мере проведения
		Устранение предписаний в установленные сроки	0-3	по факту
Соблюдения режима	Выдача готовых блюд	Отсутствие замечаний	0-3	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно циклическому меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	0-2	ежемесячно
Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	0	0-3	ежемесячно
Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	0-2	ежемесячно

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы, подготовка к новому учебному году, подготовка к зимнему, летнему периоду	0-4	по мере проведения
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ или на основании справки	0-4	по мере проведения
Осуществление приготовления пищи	Посещаемость детей	До 75%	0-1	ежемесячно
		75% - 79%	2	
		80% - 90%	3	
		Свыше 90%	4	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим требованиями	Состояние помещений в строгом соответствии с требованиями СанПиН, проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний администрации учреждения	0-4	ежемесячно
Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний медицинского работника	0-4	ежемесячно

Кладовщик, кухонный рабочий, кастелянша, машинист по стирке белья, грузчик, вахтер, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, заведующий хозяйством.

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодично сть
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией	5 часов в месяц	0-2	ежемесячно
		10 часов в месяц	0-3	ежемесячно

	аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок;	15 часов в месяц	0-4	ежемесячно
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	0-4	ежемесячно, ежеквартально
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ, работа с другими организациями	0-2	ежемесячно
	Участие в благоустройстве территории МБДОУ	Субботники, озеленение, содержание участка группы в соответствии с СанПиН, по итогу выполненных работ	0-4	ежемесячно, ежеквартально
	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий+	- пошив костюмов (по количеству)	0-4	ежемесячно, ежеквартально
		- изготовление элементов костюма	0-3	ежемесячно, ежеквартально
		- изготовление атрибутов	0-2	ежемесячно, ежеквартально
		- помощь в оформлении помещения	0-3	ежемесячно, ежеквартально
		- за пошив спец. одежды (по количеству)	0-4	ежемесячно, ежеквартально
		- за пошив портьер, постельного белья (по количеству) - за изготовление учебных пособий, атрибутов к играм, праздникам, развлечениям (по количеству)	0-4	ежемесячно, ежеквартально
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение замечаний администрации	Наличие замечаний	Отсутствие замечаний	0-2	ежемесячно
		Устранение замечаний в установленные сроки	0-2	по факту
Проведение праздников для детей	Участие в мероприятиях учреждения	Оформление помещений, исполнение ролей	0-3	ежемесячно, ежеквартально
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	0-3	ежемесячно
		Отсутствие замечаний администрации учреждения	0-4	
	За особые условия труда, устранение травмоопасных предметов на детских площадках	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	0-2	ежемесячно
	За выполнение хозяйственных работ, уход за деревьями, кустарниками, газонами в соответствии со временем года	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	0-3	ежемесячно

Приложение № 4
к положению об оплате труда

**Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке (баллы)
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	• 90% выделенного объема средств	25
		• 95% выделенного объема средств	50
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	• выполнен в срок,	5
		• качественно,	10
	Капитальный ремонт	• в полном объеме.	10
		• выполнен в срок,	15
		• качественно,	20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	• в полном объеме.	15
		• наличие нестандартных решений	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	• наличие	25
		• в полном объеме.	25
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	• стабильная динамика в результатах	25
		• наличие динамики в результатах	25
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	• реализация проектов	25
		• разработка проектов	25
Участие в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	• международные	50
		• федеральные	45
		• межрегиональные	40
		• региональные	35
		• внутри учреждения	30

Приложение № 5
к положению об оплате труда

**Виды стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности для
заместителей заведующего Учреждения**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления учебно-вспомогательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно - бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
	Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
	Система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
	Посещаемость детей	не менее 80%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно – воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	Наличие и реализация программ и проектов	20%

Приложение № 6
к положению об оплате труда

**Виды и размер персональных выплат
заместителям заведующего Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории при наличии второй квалификационной категории	20% 15% 10%
2.	Сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3 – х свыше 3 - х	 30% 60%
3.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	15%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	25%
	при наличии почетног звания, начинающегося со слова «народный»*	30%
	свыше 10 лет	25%

	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	40%
	при наличии почетного звания начинающего со слов «Заслуженный»	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «народный»*	40%
4	Работа в закрытых административно – территориальных образованиях	20%
5	Работа в сельской местности	25%
6	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение Ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%

Приложение № 3
к коллективному договору

Согласовано:
председатель профсоюзной организации

 / А.В. Анганова /

протокол № 12
от « 12 » 04 20 18 г.

Утверждаю:
заведующий МБДОУ № 193
 / Л.Н. Егорова /



20 18 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
по выполнению мероприятий по охране труда, улучшению условий на рабочих местах в 2018

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ № 193 Свердловского района г. Красноярска заключили настоящее соглашение о выполнении следующих мероприятий по охране труда:

№	содержание мероприятий (работ)	единица учета	кол-во	стоимость в руб.	срок выполнения мероприятий	ответственные за выполнение мероприятий	кол-во работников, которым улучшаются условия труда		кол-во работников в высвободенных с тяжелых физических работ	
							все го	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	Проведение технического осмотра здания	-	-	-	Ежеквартально	Комиссия по ОТ	-	-	-	-
2	Обучение по ОТ	-	-	-	-	Заведующий	-	-	-	-
3	Утверждение списка работников на прохождение медосмотра	-	-	-	2 квартал	Комиссия по ОТ Заведующий	-	-	-	-
4	Утверждение списка ответственных лиц на прохождение обучения	-	-	-	1 квартал	Комиссия по ОТ Заведующий				
5	Утверждение списка работников на начисление	-	-	-	3 квартал	Комиссия по ОТ Заведующий	-	-	-	-

	компенсации за работу во вредных условиях труда									
6	Утверждение списка работников, которые обеспечиваются спец. одеждой и спец. обувью	-	-	-	3 квартал	Комиссия по ОТ Заведующий	-	-	-	-
7	Обучение и проверка знаний по ОТ работников	-	-	-	По графику	Комиссия по ОТ Заведующий	-	-	-	-
8	Обучение и проверка знаний по ПБ работников	-	-	-	По графику	Комиссия по ОТ Заведующий	-	-	-	-
1	Дератизация и дезинсекция пищеблока, складских помещений	месяц	12	3360,00	2018	Зам. зав. по АХР	38	34	-	-
2	Вывоз и размещение твердых бытовых отходов	месяц	12	8159,64	2018	Зам. зав. по АХР	38	34	-	-
3	Сбор и сортировка твердых бытовых отходов 4-5 классов опасности	месяц	12	8053,00	2018	Зам. зав. по АХР	38	34	-	-
4	Техническое обслуживание охранно-пожарной сигнализации	месяц	12	27904,92	2018	Зам. зав. по АХР	38	34	-	-
5	Техническое обслуживание объектовой станции радиосистемы передачи извещений о пожаре	месяц	12	51 032,00	2018	Зам. зав. по АХР	38	34	-	-
6	Техническое обслуживание прачечного и кухонного оборудования	месяц	12	18000,00	2018	Зам. зав. по АХР	3	3	-	-
7	Техническое обслуживание отопления, водоснабжения и водоотведения	месяц	12	25200,72	2018	Зам. зав. по АХР	38	34		
8	Аварийно-	месяц	12	14000,40	2018	Зам. зав.	38	34	-	-

	техническое обслуживание внутренних инженерных систем (электроустановки)					по АХР				
9	Обслуживание охранной сигнализации	месяц	12	24000,00	2018	Зам. зав. по АХР	38	34	-	-
10	Медицинский осмотр сотрудников	чел.	38	66000,00	2 квартал	Зам. зав. по АХР	38	34	-	-
11	Санитарный минимум	чел.	15	12000,00	2-4 квартал	Зам. зав. по АХР	15	15	-	-
12	Аттестация рабочих мест	чел.	6	6 000,00	2 квартал	Зам. зав. по АХР	22	22	-	-
13	Обучение ответственных лиц электробезопасности, работе в тепловых энергоустановках	чел.	2	7000,00	2 квартал	Зам. зав. по АХР	2	2	-	-
14	Приобретение хозяйственных товаров, моющих и дезинфицирующих средств, резиновых и рабочих перчаток	шт., кг	-	76722,14	1 квартал	Зам. зав. по АХР	18	14	-	-
15	Оплата услуг связи	-	-	13 500,00	12	Зам. зав. по АХР	38	34	-	-
16	Оплата интернет услуг	-	-	9600,00	12	Зам. зав. по АХР	38	34	-	-
17	Приобретение спец. одежды	шт.	12	32000,00	1 квартал	Зам. зав. по АХР	38	34	-	-
	ИТОГО			402 532,82						

Заведующий
МБДОУ № 193
 /Егорова Л.Н./
(подпись, Ф.И.О.)

Председатель
первичной профсоюзной
организации
 /Анганова А.В./
(подпись, Ф.И.О.)

Приложение № 4
к коллективному договору

Перечень профессий и должностей, при работе на которых бесплатно выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессий И должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Срок Носки в месяцах
1.	Заведующий	Халат хлопчатобумажный	12
2.	Заместитель заведующего	Халат хлопчатобумажный	12
3.	Старший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	12
4.	Музыкальный руководитель	Халат хлопчатобумажный	12
5.	Педагог-психолог	Халат хлопчатобумажный	12
6.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	12
7.	Повар	Костюм поварской Колпак или косынка Полотенце Фартук из плотной ткани Тапочки Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	12 12 12 12 до износа
8.	Кухонный рабочий	Костюм поварской Колпак или косынка Полотенце Фартук из плотной ткани Тапочки Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	12 12 12 12 до износа по факту
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	до износа до износа 12 по факту

10.	Кладовщик	Халат х/б Перчатки комбинированные Куртка на утепляющей подкладке Фартук рабочий Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	12 2 30 12 по факту
11.	Младший воспитатель	Халат х/б Передник х/б Передник клеенчатый Косынка х/б Перчатки резиновые Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	12 12 12 12 1 по факту
12.	Машинист по стирке белья	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Сапоги резиновые или галоши Косынка Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	12 12 1 до износа 12 по факту
13.	Дворник	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые Мыло или жидкое моющие средства для мытья рук	до износа до износа 3 по факту

Заведующий
МБДОУ № 193


/Егорова Л.Н./
(подпись, Ф.И.О.)



20 18 г.

Председатель
первичной профсоюзной
организации


/Анганова А.В./
(подпись, Ф.И.О.)

«12» 04 20 18 г.

Приложение № 5
к коллективному договору

Перечень должностей и профессий, при выполнении которых работники
обязаны проходить предварительный и периодический медицинский осмотр
ст. 213 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития
РФ от 12.04.2011г. № 302н

1. Заведующий;
2. Заместитель заведующего по УВР;
3. Заместитель заведующего по АХР;
4. Старший воспитатель;
5. Воспитатель;
6. Музыкальный руководитель;
7. Педагог - психолог;
8. Инструктор по физическому воспитанию;
9. Младший воспитатель;
10. Делопроизводитель;
11. Повар;
12. Кухонный рабочий;
13. Кладовщик;
14. Машинист по стирке белья;
15. Кастелянша;
16. Сторож;
17. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
18. Дворник;
19. Уборщик служебных помещений;
20. Грузчик;
21. Вахтер.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации



Егорова Л.Н./
(подпись, Ф.И.О.)

20 18 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

/Анганова А.В./
(подпись, Ф.И.О.)

«12» 04 20 18 г.