

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детском садуобщеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Красноярского края, на 2019-2021 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского садаобщеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

* работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации;
* работодатель в лице его представителя — руководителя организации (далее - руководитель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

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

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

1.16. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 июля 2026 года включительно.

1.17.  Для достижения поставленных целей:

Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающимся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам,  информацию по социально-трудовым вопросам.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации,  использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.18. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством,  краевым, отраслевым соглашениями.

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 является Приложения к нему, указанные в тексте.

1.21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию  с  профкомом:

        - правила внутреннего трудового распорядка;

        - положение об оплате труда работников;

        - положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределения фонда стимулирования;

        - положения об аттестационной, экспертной комиссий, комиссии по заключению коллективного договора и др.;

        - соглашение по охране труда;

        - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

        - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах                     с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

        - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

        - графики работы, сменности, дежурств;

        - графики отпусков;

        - другие локальные нормативные акты.

**II. Трудовой договор**

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

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

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

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

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ  об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.5. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

2.7. 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).

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81,83,84 ТК РФ).

После увольнения работника его личное дело проходит техническую обработку и передается в соответствующий архив для долгосрочного хранения в течение 50 лет.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку ([ст. 84.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/b0bc8a27e8a04c890f2f9c995f4c966a8894470e/" \l "dst2360) ТК РФ) или предоставить сведения о трудовой деятельности ([ст. 66.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/b0bc8a27e8a04c890f2f9c995f4c966a8894470e/" \l "dst2360) ТК РФ) у данного Работодателя и произвести с ним расчет ([ст. 140](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_340339/b0bc8a27e8a04c890f2f9c995f4c966a8894470e/" \l "dst2360) ТК РФ). По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Если трудовая книжка работника велась в электронной форме, то Работодатель в день прекращения трудового договора с работником обязан предоставить работнику сведения о его трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работы.

2.11. 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.12. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи  с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора,  работникам выплачивается  выходное  пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.13. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ,  в случаях:

* обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
* работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
* работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
* работникам предпенсионного  возраста (за 2 года до пенсии);
* работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
* педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная  категория.

2.14. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). 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.

2.15. К массовому высвобождению  работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности,  работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.16. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.17. За работником, утратившим трудоспособность, в связи с трудовым увечьем сохраняется место работы до восстановления трудоспособности.

2.18. При неисполнении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами трудового распорядка, работодатель вправе предупредить или объявить выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним договор.

2.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.19.1. Осуществлять  контроль  соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с  работниками.

2.19.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.19.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

**III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров**

3.Работодатель обязуется:

3.1.С учетом мнения профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации  и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или  дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5.Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное  обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации  и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

-  бесплатность прохождения аттестации для работников;

-  гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8. Стороны совместно:

3.8.1.Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.8.2.Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса  работников.

3.8.3.Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

**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 (кроме почасовиков).

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

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

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

4.6. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (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 образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

5.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда [продолжительность](consultantplus://offline/ref=4150B37408F9483D6C446C4524D4A2C3F20920E56AF28B4CE8A8BD3EE5FA68A5B78A6C4D0E7C9732t4qAO) рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

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

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа 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.

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

5.8. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

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

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

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

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

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

5.11. 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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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).

5.13. Стороны договорились о предоставлении работникам организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для похорон близких родственников – 3 календарных дня.

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

- при рождении ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

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

- для проводов детей в армию 5 календарных дней;

5.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). ). (На основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.16. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, прием пищи возможен одновременно вместе с воспитанниками. (Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

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

**VI. Оплата и нормирование труда**

6.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

6.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца  путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств.

Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

6.1.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет руководитель организации.

6.1.4.Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в «Положении об оплате  труда МКДОУ «Дюймовочка» (приложение №1)

6.1.5.Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

6.1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Красноярском крае.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

6.2. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

6.2.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника определяются организацией самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляются в соответствующем положении.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем организации по соглашению сторон.

6.2.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляются в соответствующем положении.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются руководителем организации в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях, и устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

6.2.3. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих выплат (за исключением поощрительных выплат) и выплат социального характера определяются руководителем организации самостоятельно в пределах выделенных на эти цели средств с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляются в соответствующем положении.

Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом организации самостоятельно в пределах выделенных на эти цели средств при участии профсоюзного органа по представлению руководителя.

6.3.1. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционально размеру занимаемой ставки.

6.3.2. При изменении  размера  оплаты труда работника,  в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает  в следующие сроки:

- при увеличении стажа  работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

-  при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки  России решения о выдаче диплома.

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

6.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 от оклада работника.

6.5. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

-незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

-отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

-задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

6.6. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора организации по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

6.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов)  осуществляется в повышенном размере, но не ниже установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими норы трудового права.

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.

6.9. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условия труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ устанавливается повышенный размер оплаты труда в процентах от установленного размера для различных видов работ с нормальными условиями труда: 12% от должностного оклада.

6.10.Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях).

**VII Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

7.2. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данной организации; имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.3. 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.

7.4. 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   
(до 20%) 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

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

8.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

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

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

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

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 216.1 ТК РФ).

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

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных 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. 216ТК РФ) приказ Минздравсоцразвития России № 294н от 28 января 2021г.)

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома.

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. 224 ТК РФ).

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль над 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.

8.19. Стороны совместно обязуются:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

- проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

8.20. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.20.1. Администрацияобеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного организации в соответствии с требованиями законодательства:

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

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

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

-доводит схемы и инструкции по эвакуации до сотрудников организации;

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

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

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

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

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

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

8.20.2. 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;

-контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках;

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

8.20.3. 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.

**IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза.**

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

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

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

9.3.10. Производить оплату труда работнику организации - руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением об оплате труда с введением для него дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива» (статья 377 ТК РФ.);

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

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

* учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

* сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
* распределение выплат по итогам года и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

* сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

**Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

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

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

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

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

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

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

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

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

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

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

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

**ХI. Контроль над выполнением коллективного договора.**

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

11.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

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

**XII. Заключительные положения**

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с даты подписания, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2023 г. по 30.06.2026 г.

Приложение №1

к коллективному договору

**Положение об оплате труда работников**

**муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка»**

1. **Общие положения**

1.Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» (далее – Положение) разработано в соответствии с «Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации города Бородино», утвержденным Постановлением администрации города Бородино 01.10.2014г. №896 и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» (далее – организация).

2.Для работников организации, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры.

3.Заработная плата выплачивается работникам за первую половину текущего месяца 23 числа, за вторую половину месяца 8 числа за прошедший месяц. Заработная плата работника перечисляется на указанный работником счет в банке.

4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

1. **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

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

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

2.1.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

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

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

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

3.2.Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле: O = Omin + Omin x K / 100,

где:

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

Оmin– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

К – повышающий коэффициент.

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

3.4.Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в [пункте 3.5.](../../%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Desktop/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB.%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%94%D0%9E%D0%A3.doc" \l "Par69) настоящего Положения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы** | **Предельное значение  повышающего коэффициента** |
| 1. | За наличие квалификационной категории:  высшей квалификационной категории  первой квалификационной категории  второй квалификационной категории | 25%  15%  10% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: | |

3.6.Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

K = K1 + K2,

где:

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

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии   
с пунктом 2 таблицы.

3.7.Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом: если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается   
по формуле:

K2 = Q1 / Qокл х 100%,

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q – Qгар – Qстим – Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий   
из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться   
на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

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

4.Выплаты компенсационного характера.

4.1.Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4.2.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организации на основании [статьи 147](consultantplus://offline/ref=27B7B73184F04FBDD6F4620F0929249E22D3677365B5C0CAD5D2EFC7D6D23CB632F05856935D1746L46BI) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](consultantplus://offline/ref=27B7B73184F04FBDD6F4620F0929249E22D3677365B5C0CAD5D2EFC7D6D23CB632F05856935D1746L46FI) Трудового кодекса

Российской Федерации.

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

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам организаций на основании [статьи 149](consultantplus://offline/ref=27B7B73184F04FBDD6F4620F0929249E22D3677365B5C0CAD5D2EFC7D6D23CB632F0585093L56AI) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=27B7B73184F04FBDD6F4620F0929249E22D3677365B5C0CAD5D2EFC7D6D23CB632F0585092L568I) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Виды](../../%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Desktop/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB.%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%94%D0%9E%D0%A3.doc" \l "Par576) и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

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

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

4.7.Компенсационные выплаты устанавливаются и для сотрудников, работающих по совместительству.

5*.*Выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

выплаты по итогам работы.

5.3.Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с [приложением №3](../../%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Desktop/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB.%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%94%D0%9E%D0%A3.doc" \l "Par214) к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, организацией могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложением №3](../../%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Desktop/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB.%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%94%D0%9E%D0%A3.doc" \l "Par214) к настоящему Положению.

5.4.Виды выплат должны отвечать уставным задачам организации.

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

5.5.Стимулирующие выплаты устанавливаются и для сотрудников, работающих по совместительству.

5.6.Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с [приложением №4](../../%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Desktop/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB.%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%94%D0%9E%D0%A3.doc" \l "Par9188) к настоящему Положению.

5.7.Персональные стимулирующие выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учёта повышающих коэффициентов.

5.8.При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организаций;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](../../%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Desktop/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB.%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%94%D0%9E%D0%A3.doc" \l "Par9477) выплат по итогам работы работникам организаций устанавливается в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению.

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

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

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

5.11.Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат и утверждаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

С = С 1 балла х Бi,

где:

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

С1 балла *-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат   
на плановый период;

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

i=1

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Б,

ni

где:

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

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

Qстим. раб. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

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

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

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

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

5.14.Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчёта региональной выплаты размер заработной платы для города Бородино составляет 10592,00 рубля.

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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.

6.Единовременная материальная помощь

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

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

6.3.Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 6.2](../../%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Desktop/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB.%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%94%D0%9E%D0%A3.doc" \l "Par166) раздела II настоящего Положения.

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

**III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

1.Оплата труда руководителя организации, заместителя организации осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

2.1.Группа по оплате труда устанавливается один раз в год рабочей группой Отдела образования на основе предоставленных организацией объёмных показателей по состоянию на 1 января с 1 октября текущего года согласно приложению №6 и утверждается приказом Отдела образования.

2.2.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации и перечнем должностей, профессий работников организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», согласно приложению №7 к настоящему Положению.

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

при высшей квалификационной категории – 25%

при первой квалификационной категории – 15%.

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

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

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

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

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

2.5.Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителей этих организаций без учёта увеличения должностного оклада руководителя организации при наличии квалификационной категории.

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

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

4.1.Выплаты стимулирующего характера руководителю организации производится в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организации.

Объём средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организации определяется в кратном отношении к размеру должностных окладов руководителей организации.

Предельное количество должностных окладов руководителей организации, учитываемых при определении объёма средств на выплаты стимулирующего характера руководителям организации, составляет до 32 должностных окладов руководителей организации в год с учётом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчётного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю организации может направляться на стимулирование труда работников организации. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Отделом образования администрации города Бородино.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется Отделом Образования в размере, не превышающем размера, предусмотренного Приложением № 11 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации города Бородино.

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

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

4.2.2.Руководители организации имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.2.3.Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих

выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Отдел образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.3.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид

выплат раздельно.

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

4.5.Размер персональных выплат руководителю организации, заместителям определяются согласно приложению №9 к настоящему Положению.

4.6.При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю организации, заместителям определяется согласно приложению №10 к настоящему Положению.

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

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

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

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

5.Руководителю организации, заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным подразделом 6 раздела II настоящего Положения.

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

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

**IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1.Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются организацией на выплаты стимулирующего характера.

2.Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности,

направляемых на оплату труда работников организации, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю организации с учётом недопущения повышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного подразделом 4 раздела III настоящего Положения.

4.Выплаты стимулирующего характера руководителю организации за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя организации в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

5.Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчётном квартале, с учётом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя организации и выплачиваются ежемесячно:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки результативности и качества труда** | **Условия** | | **Предельный размер (%) от доходов организации от приносящей доход деятельности** |  |
| **наименование** | **индикатор** |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |  |
| Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности | доля доходов 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 |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к положению об оплате работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» |

Профессиональная квалификационная группа должностей

работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| секретарь учебной части | | 3 849,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный  уровень:  младший воспитатель |  | 4 576,0 [<\*>](consultantplus://offline/ref=7E6BB1BD9795C2375176AE19AD2BD6B366B7DFF234FA5D0297DDE671A589EB631110C3DEDF3485FE637C31u1E6G) |
| 2 квалификационный  уровень:  диспетчер образовательного учреждения |  | 4 498,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень:  инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | при наличии среднего  профессионального  образования | 6 649,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 7 569,0 |
| 2 квалификационный уровень:  педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | при наличии среднего  профессионального  образования | 6 959,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 7 926,0 |
| 3 квалификационный уровень:  воспитатель; методист; педагог-психолог | при наличии среднего  профессионального  образования | 7 623,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 8 683,0 |
| 4 квалификационный уровень:  педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; преподаватель организатор ОБЖ; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед | при наличии среднего  профессионального  образования | 8 341,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 9 505,0 |

Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный  размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень:  делопроизводитель, секретарь-машинистка | 4 053,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень:  Системный администратор, лаборант, 4 498,0  Техник по инструменту; инспектор по кадрам | |
| 2 квалификационный уровень:  заведующий хозяйством | 4 943,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень:  Инженер-программист, программист ,администратор без данных, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда | 4 943,0 |

Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень:  гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по стирке и ремонту одежды, рабочий по стирке спецодежды и белья, кухонный рабочий, оператор хлораторной установки, повар 2,3 разрядов | 3 481,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень: повар 4,5 разрядов | 4 053,0 |
| 2 квалификационный уровень: повар 6,7 разрядов | 4 943,0 |
| 3 квалификационный уровень: шеф-повар | 5 431,0 |

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами\*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровень квалификации | Наименование должности | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |  |
| 5 уровень квалификации | специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий | 4 943,0 |  |
| 6 уровень квалификации | старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий | 5 431,0 |  |
| 7 уровень квалификации | ведущий специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, руководитель контрактной службы | 5 961,0 |  |

\* деление на квалификационные категории не осуществляется.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2  к положению об оплате труда работников  муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» |
|  |  |

**Виды и размеры компенсационных выплат**

**за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Виды компенсационных выплат** | **Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**[<\*>](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD4831AD419BCDE50C2578D41659F65717FAA62D542B8F47F7EA435BC77353C05972EbAO7J) |
| 1. | За работу в образовательных организациях  для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) [<\*>](consultantplus://offline/ref=F438BF9CD7A82251959BD4831AD419BCDE50C2578D41659F65717FAA62D542B8F47F7EA435BC77353C05972EbAO7J) | 20 |
| 2. | Руководителям образовательных организаций, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении | 15 |

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

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Приложение № 3

к положению об оплате тру работников

муниципального казенного дошкольного

образовательного учреждения детского сада

общеразвивающего вида с приоритетным

осуществлением деятельности по

художественно – эстетическому направлению

развития детей «Дюймовочка»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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)**  **Воспитатель**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | | Предельное число баллов | Период выплат | | наименование | индикатор | | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | 1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | * + 1. Руководитель ТГ ДОУ     2. Участие в работе ТГ ДОУ     3. Участие в работе городского профессионального сообщества     4. Руководитель (ГМО, ГТГ) | Ведение документации  Проведение мероприятия  Проведение мероприятия (результативность)  Ведение отчетной документации | 1  1  1  2 | По факту  По факту  По факту  На месяц | | 1.2.1. Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, экспериментальных, научных площадках (в том числе с обобщением и презентацией опыта в различных формах):  - очное  - заочное  (в том числе тиражирование опыта, написание статьи, публикация на сайте) | Дипломы, сертификаты, размещение на сайтах документов, подтверждающих участие  Уровень:  ОУ  Город  Край  РФ  Призовое место  (Публикация +сертификат) | 1  3  4  5  2  2  1 | По факту | | 1.2.3. Использование технология «Клубный час» при организации образовательной деятельности | Наличие отчетной документации, оформленных материалов  Проведение КЧ внерабочее время | 1  2 | По факту | | 2. Работа с родителями | 2.1.1.Отсутствие задолженности по оплате  2.1.2. выполнение плана посещаемости | 100%  Коэффициент посещаемости – не ниже 75% | 2  2 | На месяц | | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | 3. | 3.1.1. Организация мероприятия ДОУ  3.2.1. участие в мероприятиях ДОУ (ярмарки, домовёнок, день открытых дверей, и т д ) | За одно мероприятие. | 2  1 | По факту | | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | 4. За интенсивность труда | 4.1.1.Работа в адаптационный период (август, сентябрь)  4.1.2. исполнение роли на мероприятии в другой группе  4.1.3. пошив костюма(ов)  4.1.4. работа в условиях карантина | Наличие плана адаптационных мероприятий.  Отсутствие замечаний администрации.  За одну роль | 2  1  1  1 | По факту  На месяц | | 5. Качество выполнения работ. | 5.1.1. Отсутствие замечаний администрации | Справки, приказы по результатам проверок. | 1 | На месяц |   **Музыкальный руководитель**     |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | | Предельное число баллов | Период выплат | | наименование | индикатор | | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | 1. 1.Обеспечение методического уровня организации образовательного и творческого процесса | * + 1. Руководитель ТГ ДОУ     2. Участие в работе ТГ ДОУ     3. Участие в работе городского профессионального сообщества   1.1.4.Руководитель (ГМО, ГТГ) | Ведение отчетной документации  Проведенное мероприятие  Проведенное мероприятие(результативность)  Ведение отчетной документации | 1  1  1  2 | По факту  По факту  По факту  На месяц | | 1.2.1. Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, экспериментальных, научных площадках (в том числе с обобщением и презентацией опыта в различных формах):  - очное  1.2.2. Призовое место  -заочное  (в том числе тиражирование опыта, написание статьи, публикация на сайте) | Дипломы, сертификаты, размещение на сайтах документов, подтверждающих участие  Уровень:  ОУ  Город  Край  РФ  (публикация +сертификат) | 1  3  4  5  2  2  1 | По факту | | 1.2.3. Использование технология «Клубный час» при организации образовательной деятельности | Наличие отчетной документации, оформленных материалов  -проведение КЧ внерабочее время | 1  2 | По факту | | 2. Работа с родителями | 2.1.1. Использование интерактивных форм взаимодействия с родителями | Совместно с родителями подготовленное и проведенное мероприятие | 2 | По факту | | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | 3 | 3.1.1. Организация мероприятия ДОУ  3.2.1. участие в мероприятиях ДОУ (ярмарки, домовёнок, день открытых дверей, и т д ) | За одно мероприятие. | 2  1 | По факту | | 4. За интенсивность труда | 4.1.1 исполнение роли на мероприятии  4.1.2. пошив костюма(ов) | Отсутствие замечаний администрации.  За одну роль | 1  1 | На месяц | | 5. Качество выполнения работ. | 5.1.1. Отсутствие замечаний администрации | Справки, приказы по результатам проверок | 1 | На месяц |     **Инструктор по физкультуре**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | | Предельное число баллов | Период выплат | | наименование | индикатор | | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | 1. 1.Обеспечение методического уровня организации образовательного и творческого процесса | * + 1. Руководитель ТГ ДОУ     2. Участие в работе ТГ ДОУ     3. Участие в работе городского профессионального сообщества   1.1.4.Руководитель (ГМО, ГТГ) | Ведение отчетной документации  Проведенное мероприятие  Проведенное мероприятие(результативность)  Ведение отчетной документации | 1  1  1  2 | По факту  По факту  По факту  На месяц | | 1.2.1. Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, экспериментальных, научных площадках (в том числе с обобщением и презентацией опыта в различных формах):  - очное  1.2.2. Призовое место  -заочное  (в том числе тиражирование опыта, написание статьи, публикация на сайте) | Дипломы, сертификаты, размещение на сайтах документов, подтверждающих участие  Уровень:  ОУ  Город  Край  РФ  (публикация +сертификат) | 1  3  4  5  2  2  1 | По факту | | 1.2.3. Использование технология «Клубный час» при организации образовательной деятельности | Наличие отчетной документации, оформленных материалов  -проведение КЧ внерабочее время | 1  2 | По факту | | 2. Работа с родителями | 2.1.1. Использование интерактивных форм взаимодействия с родителями | Совместно с родителями подготовленное и проведенное мероприятие | 2 | По факту | | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | 3 | 3.1.1. Организация мероприятия ДОУ  3.2.1. участие в мероприятиях ДОУ (ярмарки, домовёнок, день открытых дверей, и т д ) | За одно мероприятие. | 2  1 | По факту | | 4. За интенсивность труда | 4.1.1 исполнение роли на мероприятии  4.1.2. пошив костюма(ов) | Отсутствие замечаний администрации.  За одну роль | 1  1 | На месяц | | 5. Качество выполнения работ. | 5.1.1. Отсутствие замечаний администрации | Справки, приказы по результатам проверок | 1 | На месяц |   **Педагог - психолог**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | | Предельное число баллов | Период выплат | | наименование | индикатор | | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | 1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | * + 1. Руководитель ТГ ДОУ   1.1.2.Участие в работе городского профессионального сообщества  1.1.3.Руководитель (ГМО, ГТГ) | Ведение отчетной документации  Ведение отчетной документации | 1  1  2 | На месяц | | 1.2.1. Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, экспериментальных, научных площадках (в том числе с обобщением и презентацией опыта в различных формах):  - очное  - заочное  (в том числе тиражирование опыта, написание статьи, публикация на сайте) | Дипломы, сертификаты, размещение на сайтах документов, подтверждающих участие  Уровень:  ОУ  Город  Край  РФ  Призовое место | 1  3  4  5  2  2 | По факту | | 1.3.1. Использование технология «Клубный час» при организации образовательной деятельности | Наличие отчетной документации, оформленных материалов | 1 | По факту | | 2. Работа с родителями | 2.1.1. Использование интерактивных форм взаимодействия с родителями | Совместно с родителями подготовленное и проведенное мероприятие | 2 | По факту | | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | 3. Достижения детей | * + 1. Подготовка и участие детей в смотрах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, олимпиадах, фестивалях:   - очное участие  - заочное, дистанционное участие  - призовое место  3.1.2.Помощь в подготовке детей, подготовке материалов, атрибутов для участия | Грамоты, благодарственные письма, дипломы, сертификаты. За одно мероприятие. | 2  1  2  1 | По факту | | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | 5. Участие в инновационной деятельности, разработке, реализации, сопровождении и экспертизе проектов, программ, связанных с воспитательно-образовательной деятельностью | 5.1.1. Разработка, согласование, экспертиза и реализация авторских материалов, проектов, программ | Изготовление наглядно-дидактических, методических пособий, необходимых для реализации методик, технологий  Разработка комплекса тематических занятий и мероприятий  Реализация комплекса тематических занятий  Разработка, экспертиза авторских программ  Реализация авторских программ | 1  3  1  4  1 | На месяц  По факту  На месяц  По факту | | 6. Качество выполнения работ. | 6.1.1. Отсутствие замечаний администрации | Справки, приказы по результатам проверок. | 1 | На месяц |     **Старший воспитатель**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | | Предельное число баллов | Период выплат | | наименование | индикатор | | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | 1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | * + 1. Руководитель ТГ ДОУ   1.1.2.Участие в работе городского профессионального сообщества  1.1.3.Руководитель (ГМО, ГТГ) | Ведение отчетной документации  Ведение отчетной документации | 1  1  2 | На месяц | | 1.2.1. Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях, экспериментальных, научных площадках (в том числе с обобщением и презентацией опыта в различных формах):  - очное  - заочное  (в том числе тиражирование опыта, написание статьи, публикация на сайте) | Дипломы, сертификаты, размещение на сайтах документов, подтверждающих участие  Уровень:  ОУ  Город  Край  РФ  Призовое место | 1  3  4  5  2  2 | По факту | | 1.3.1. Использование технология «Клубный час» при организации образовательной деятельности | Наличие отчетной документации, оформленных материалов | 1 | По факту | | 1.4.1. Своевременность и качественность заполнения документации | Отсутствие замечаний по ведению документации | 2 | В месяц | | 1.5.1. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации | Успешная аттестация педагога на заявленную категорию | 2 | По факту | | 1. Работа с социумом | * + 1. Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей), в том числе осуществление взаимодействия со СМИ | Проведение одного мероприятия  Публикация статьи, видеосюжет | 2 | По факту | | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | 1. Достижения детей | * + 1. Подготовка детей к участию в смотрах, конкурсах, соревнованиях, конференциях, олимпиадах, фестивалях:   - очное участие  - заочное, дистанционное участие  - призовое место | Грамоты, благодарственные письма, дипломы, сертификаты. За одно мероприятие. | 2  1  2  1 | По факту | | 4.Осуществление дополнительных работ | 4.1.1. Ведение сайта ДОУ | Отсутствие замечаний по ведению сайта | 2 | На месяц | | **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | 5. Участие в инновационной деятельности, разработке, реализации, сопровождении и экспертизе проектов, программ, связанных с воспитательно-образовательной деятельностью | 5.1.1. Разработка, согласование, экспертиза и реализация авторских материалов, проектов, программ | Изготовление наглядно-дидактических, методических пособий, необходимых для реализации методик, технологий  Разработка комплекса тематических занятий и мероприятий  Реализация комплекса тематических занятий  Разработка, экспертиза авторских программ  Реализация авторских программ | 1  3  1  4  1 | На месяц  По факту  На месяц  По факту | | 6. Качество выполнения работ. | 6.1.1. Отсутствие замечаний администрации к качеству выполняемых работ. | Справки, приказы по результатам проверок. | 1 | На месяц | | |  |  | | --- | --- | |  |  |  |  |  | | --- | --- | |  | Приложение № 3  к положению об оплате труда муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» | |

СЕКРЕТАРЬ-МАШИНИСТКА

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| критерии | | условия | | Баллы | Периодичность |
| наименование | индикатор |
| **1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | |
| 1.1. Участие в комиссиях | 1.1.1. Работа секретаря в комиссиях различного уровня (ОТ, бракеражная комиссия и др.) | | Своевременная и качественная подготовка документации | 2 | По факту |
| **2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | |
| 2.1. Осуществление дополнительных работ | | 2.1.1. Участие в благоустройстве территории МКДОУ  2.1.2. Работа с другими организациями | Преобразование объекта  Своевременная и качественная подготовка документации | 1  1 | По факту  На месяц |
| **3.Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | |
| 3.1.Высокий уровень профессионального мастерства по документообороту. | | 3.1.1. Своевременность и качество оформления документации | Отсутствие замечаний администрации | 2 | На месяц |

КАСТЕЛЯНША, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| критерии | условия | | | Баллы | Периодичность |  | |
| наименование | | индикатор |  | |
| **1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | |  | |
| 1.1. Участие в комиссиях | 1.1.1.Работа в комиссиях различного уровня (ОТ, бракеражная комиссия и др.) | | Участие в работе комиссии | 1 | По факту |  | |
| **2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | |  | |
| 2.1. Осуществление дополнительных работ | | 2.1.1.Участие в ремонтных работах | Выполнение ремонтных работ | 2 | По факту |  | |
| 2.1.2.Участие в благоустройстве территории МКДОУ | Преобразование объекта | 1 | По факту |  | |
| 2.1.3.Погрузочно-разгрузочные работы | Отсутствие замечаний | 2 | На месяц |  | |
| 2.1.4.Стирка ковров и штор. | Качественное выполнение работы | 1 | По факту |  | |
| **3.Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | |  | - исполнение роли в группе |
| 3.1. Содержание инвентаря | 3.1.1.Содержание инвентаря в образцовом состоянии | | Отсутствие замечаний администрации | 2 | На месяц |  | |
| 3.2.Содержание помещений | 3.2.1.Содержание помещения в строгом соответствии всем требованиям СанПиН. | | Отсутствие замечаний администрации | 2 | На месяц |  | |

КУХОНЫЙ РАБОТНИК

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| критерии | условия | | Баллы | | | Периодичность |
| наименование | индикатор |
| **1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | |
| 1.1.Немеханизированный ручной труд | 1.1.1.Выполнение вспомогательных работ по приготовлению блюд | Отсутствие замечаний | 1 | | | На месяц |
| **2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | |
| 2.1.Осуществление дополнительных работ | 2.1.1.Участие в ремонтных работах | Выполнение ремонтных работ | | 2 | По факту | |
| 2.1.2.Участие в благоустройстве территории МКДОУ | Преобразование объекта | | 1 | По факту | |
| 2.1.3.Погрузочно-разгрузочные работы | Отсутствие замечаний | | 2 4 | На месяц | |
| 2.1.4.Увеличение объёма выполняемой работы | Выполнение определенного вида работы | | 1 | По факту | |
| **3.Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | |
| 3.1.Содержание рабочего места | 3.1.1.Содержание рабочего места и спец. одежды в строгом соответствии с СанПиН | Отсутствие замечаний администрации | 2 | | | На месяц |

МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| критерии | условия | | Баллы | Периодичность |
|  | наименование | индикатор |
| **1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| * 1. Организация здоровьесберегающей среды | 1.1.1. Ежедневное проведение закаливающих процедур | Отсутствие замечаний | 2 | На месяц |
| * 1. Работа с детьми-инвалидами | 1.2.1.Создание безопасных и комфортных условий пребывания детей-инвалидов в группе | Отсутствие замечаний | 1 | На месяц |
| 1.3. Участие в комиссиях | 1.3.1.Работа в комиссиях различного уровня (ОТ, бракеражная комиссия и др.) | Участие в работе комиссии | 1 | По факту |
| **2. Выплаты за интенсивность труда** | | | | |
| 2.1.Осуществление дополнительных работ | 2.1.1.Участие в ремонтных работах | Выполнение ремонтных работ | 2 | По факту |
| 2.1.2.Участие в благоустройстве территории МКДОУ | Преобразование объекта | 1 | По факту |
| 2.1.3.Помощь в подготовке массовых мероприятий | Изготовление костюма  Помощь в оформлении помещения  Исполнение роли | 1  1  1 | По факту |
|  | 2.1.4.Работа в условиях карантина, в аварийных ситуациях.  2.1.5.Стирка ковров, штор. | Качественное выполнение работ.  Качественное выполнение работ. | 1  1 |  |
| **3.Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| 3.1.Содержание помещений группы | 3.1.1.Содержание помещения в строгом соответствии всем требованиям СанПиН | Отсутствие замечаний администрации и медицинского работника | 2 | На месяц |

ПОВАР

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| критерии | условия | | Баллы | Периодичность |
| наименование | индикатор |
| **1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| 1.1. Соблюдение технологического процесса приготовления пищи | 1.1.1.Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню, технологического процесса приготовления пищи | Отсутствие замечаний надзорных органов, администрации, мед.работников | 1 | На месяц |
| **2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| 2.1.Осуществление дополнительных работ | 2.1.1.Участие в ремонтных работах | Выполнение ремонтных работ | 2 | По факту |
| 2.1.2.Участие в благоустройстве территории МКДОУ | Преобразование объекта | 1 | По факту |
| 2.1.3.Погрузочно-разгрузочные работы | Отсутствие замечаний | 2 4 | На месяц |
| **3.Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| 3.1. Качество приготовления пищи | 3.1.1. Органолептическая оценка приготовляемой пищи | Отсутствие замечаний бракеражной комиссии | 2 | На месяц |

**РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ, ГРУЗЧИК,** ДВОРНИК

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| критерии | условия | | Баллы | Периодичность |
| наименование | индикатор |
| **1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| 1.1.Обеспечение безопасной среды | 1.1.1. Создание условий для безопасного нахождения воспитанников в здании и на территории ДОУ | Отсутствие замечаний администрации | 2 | На месяц |
| **2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| 2.1. Осуществление дополнительных работ | 2.1.1.Погрузочно-разгрузочные работы | Отсутствие замечаний | 2 4 | На месяц |
| **3.Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| 3.1.Содержание помещений, территории | 3.1.1.Содержание помещений, территории в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | Отсутствие замечаний администрации | 2 | На месяц |

СТОРОЖ, ВАХТЕР

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| критерии | условия | | Баллы | Периодичность |
| наименование | индикатор |
| **1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| 1.1.Обеспечение безопасной среды | 1.1.1. Создание условий для безопасного нахождения воспитанников в здании и на территории ДОУ | Отсутствие замечаний администрации | 2 | На месяц |
| **2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| 2.1. Осуществление дополнительных работ | 2.1.1Выполнение дополнительных работ | Выполнение определенного вида работы | 1 | По факту |
| **3.Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| 3.1. Качество обеспечения пропускного режима | 3.1.1.Выполнение требований к пропускному режиму в ДОУ | Отсутствие замечаний администрации | 2 | На месяц |

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| критерии | условия | | Баллы | Периодичность |
| наименование | индикатор |
| **1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| 1.1.Материальное обеспечение | 1.1.1. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | Отсутствие замечаний администрации | 1 | На месяц |
| * + 1. Обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований охраны труда | Отсутствие замечаний администрации | 1 | На месяц |
| * + 1. Своевременное проведение инструктажей по ОТ | Отсутствие замечаний администрации | 1 | На месяц |
| **2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| 2.1. Осуществление дополнительных работ | 2.1.1. Участие в ремонтных работах | Выполнение определенного вида работы | 2 | По факту |
| 2.1.2.Работа в комиссиях различного уровня (ОТ, бракеражная комиссия и др.) | Участие в работе комиссии | 1 | По факту |
| **3.Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| 3.1.Содержание помещений, территории | 3.1.1.Обеспечение содержания помещений, территории в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | Отсутствие замечаний администрации | 2 | На месяц |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  | | --- | --- | |  | Приложение № 4  к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» | |

**Размер персональных выплат работникам организаций**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Виды и условия персональных выплат** | | Предельный ~~р~~азмер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <\*\*> | | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% | |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук | 15% | |
| при наличии ученой степени доктора наук | 20% | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<\*\*\*> | 15% | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <\*\*\*> | 20% | |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% | |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук <\*\*\*> | 25% | |
| при наличии ученой степени доктора наук, <\*\*\*> | 30% | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*\*> | 25% | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 30% | |
| 1.3. | свыше 10 лет | 25% | |
| при наличии ученой степени кандидата наук <\*\*\*> | 35% | |
| при наличии ученой степени доктора наук <\*\*\*> | 40% | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <\*\*\*> | 35% | |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 40% | |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы: | | |
| 2.1. | учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными  и спортивными залами | | 20% |
| 3 | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации).  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | | 20% |
| 4 | краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*> | | 718,4 руб. |
| краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*> | | 2 155,2 руб. |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов

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

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

<\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5  к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» |

**Размер выплат по итогам работы работникам организаций**

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 6  к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» |

**Показатели для отнесения организаций**

**к группам по оплате труда руководителей организаций**

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

численность работников организации;

количество обучающихся (воспитанников);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

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

3. Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктами 6](../../%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Desktop/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB.%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%94%D0%9E%D0%A3.doc" \l "Par1043) и [7](../../%D0%9C%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Desktop/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB.%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%94%D0%9E%D0%A3.doc" \l "Par1197) настоящего приложения.

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

При этом контингент воспитанников организации определяется:

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

1. Показатели для отнесения организации к группам по оплате труда руководителей организаций:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование показателя** | **Условия** | **Количество баллов** |
| 1. | Количество обучающихся в организации | За каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. | Количество лицензированных образовательных программ | За каждую программу | 0,5 |
| 3. | Количество работников в организации | Дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| 4. |  | первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| учёную степень | 1,5 |
|  | |
| 5. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений | За каждый вид | 15 |
| 6. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда | За каждый вид | 15 |
| 7. | Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов | За каждый вид | 50 |
| 8. | Наличие обучающихся (воспитанников) в организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 9. | Наличие в организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательный организаций (классов, групп)) | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 10. | Количество разработанных методических пособий за календарный год | За каждое методическое пособие | 10 |
| 11 | Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | За каждого ребенка | 0,5 |

6. Группы по оплате труда руководителей организаций.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 7  к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» |

**Порядок**

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

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

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

,



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



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



*n* – штатная численность работников основного персонала.

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

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

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

**Перечень**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Тип учреждений** | **Должности, профессии работников организаций** |
| Дошкольные образовательные организации | воспитатель |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 8  к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Должность** | **Критерии оценки  эффективности и  качества деятельности  организаций** | **Условия** | | **Предельный размер выплат  к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы**<\*> |
| **наименование** | **индикатор** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель организации | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | Обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса и проживания обучающихся в организации | Отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| Отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | |
| Обеспечение развития организации | Организация участия педагогов, обучающихся в конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | Региональный уровень | 15% |
|  |  |
| Ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 35% |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | |
|  | Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности организации | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности организации со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 20% |
|  | Эффективность управления коллективом | Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства | 0 | 15% |
| Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 10% |
| Соответствие локальных актов организации, нормативных актов организации, исходящей документации действующему законодательству | Отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам | 0 | 5% |
| Заместитель руководителя | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования организации | Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности | Отсутствие предписаний надзорных органов | 25% |
| Отсутствие травм, несчастных случаев | 15% |
| Подготовка локальных, нормативных актов организации, исходящей документации, отчетной документации | Соответствие локальных нормативных актов организации нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 25% |
| Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися | 0 | 10% |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | |
|  | Обеспечение развития организации | Организация участия педагогов, обучающихся в профессиональных конкурсах, мероприятиях (наличие призового места) | Региональном | 15% |
| Ведение экспериментальной работы | Наличие статуса базовой площадки | 35% |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | |
| Результативность деятельности организации | Освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся | Качество обученности не ниже 70 % | 45% |
| реализация проектной и исследовательской деятельности | Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность  не менее 25% | 20% |
| Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории | Не менее 50% | 20% |
| Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации | 100% выполнения плана | 20% |
|  | | | |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 9  к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» |

**Размер персональных выплат руководителям, заместителям**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | № п/п | Виды персональных выплат | Предельный  размер выплат  к окладу (должностному  окладу)[<\*>](consultantplus://offline/ref=EA4505DDF372C150BC76DDD0E86761689C07B6ABD36F48C581BF7C01A6584151587463C9D90F94E82E5C95DFg502A) | | 1. | сложность, напряженность и особый режим работы: |  | | 2 | опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=EA4505DDF372C150BC76DDD0E86761689C07B6ABD36F48C581BF7C01A6584151587463C9D90F94E82E5C95DFg502A): |  | | от 1 года до 5 лет<\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный»[<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный»[<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 5%  15%  20%  15%  20% | | от 5 года до 10 лет<\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный»[<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный»[<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 15%  25%  30%  25%  30% | | свыше 10 лет<\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный»[<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный»[<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 25%  35%  40%  35%  40% | |  |

<\*>Без учета повышающих коэффициентов

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 10  к положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому направлению развития детей «Дюймовочка» |

**Размер выплат по итогам работы руководителям организаций,**

их заместителям

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

<\*>Без учета повышающих коэффициентов.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 11  к положению об оплате труда работников |

Должности, не предусмотренные

профессиональными квалификационными группами

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Муниципальный размер оклада ( должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Контрактный управляющий | 5 014,00 |

**От работодателя: От работников:**

Руководитель Председатель

образовательной организации первичной профсоюзной

организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А.Мартынова \_\_\_\_\_\_\_\_И.В.Сургутская

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г. «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г.

Приложение № 2

к Коллективному договору

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда на 2023-2024 учебный год**

Администрация и профсоюзный комитет МКДОУ «Дюймовочка» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2020-2021 учебного года администрация обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Наименование мероприятий | Стоимость работ (тыс.руб.) | Срок исполнения | Ответственные за исполнение | Отметка об исполнении |
| 1. **Организационные мероприятия** | | | | | |
| 1.1. | Обучение работников безопасным методам и приемам работы на рабочем месте |  | 2 раза в год | Заведующий |  |
| 1.2. | Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации не реже 2 раза в год |  | Сентябрь 2023 г.  Апрель 2024 г. | Комиссия по ОТ и ТБ |  |
| 1.3. | Проведение административно-общественного контроля по охране труда |  | 2 раза в год | Комиссия по ОТ и ТБ |  |
| 1.4. | Своевременное проведение инструктажа по охране труда на рабочих местах |  | Постоянно | Ответственный за ОТ |  |
| 1. **Технические мероприятия** | | | | | |
| 2.1. | Опрессовка и ввод в эксплуатацию отопительной системы |  | май 2024 г. | Завхоз |  |
| 2.2. | Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с требованиями СанПин |  | Постоянно | Завхоз |  |
| 2.3. | Влажная уборка служебных помещений |  | Постоянно | Завхоз |  |
| 2.4. | Сброс снега с крыши и очистка запасных выходов |  | Постоянно | Завхоз |  |
| 2.5. | Расстановка мебели согласно росто- возрастных особенностей |  | Постоянно | Старший воспитатель |  |

