

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

Детский сад № 26

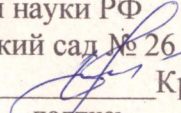
ИНН – 6618003220, КПП – 668101001, БИК – 046577001

г.о. Красноуральск, ул. Толстого, 1

телефон: (34343) 2-32-73

E-mail: detskisad26@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2025 год

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МБДОУ Детский сад № 26
Председатель  Кривошеина О.В.
подпись (Ф.И.О.)
«08» августа 2022 года

МБДОУ Детский сад № 26
Заведующий  Жбанова А.П.
подпись (Ф.И.О.)
«08» августа 2022 года

Утвержден на общем собрании трудового коллектива,
Протокол №3 от 13 июля 2022г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное учреждение
службы занятости населения Свердловской области
“Красноуральский центр занятости”

“ 24 ” 08 2022 г.

Запись за № 9-69

г.о. Красноуральск
2022

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовой договор.....	5
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации работников.....	6
Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	7
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.....	8
Раздел 6. Оплата и нормирование труда.....	10
Раздел 7. Социальные гарантии.....	15
Раздел 8. Охрана труда и здоровья.....	15
Раздел 9. Вакцинация против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).....	17
Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.....	18
Раздел 11. Обязательства профкома.....	20
Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора.....	21
Раздел 13. Ответственность сторон.....	21
Раздел 14. Действие коллективного договора.....	21
Раздел 15. Изменение и дополнение коллективного договора.....	21

Приложение 1

Приложение 2

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 26 (далее-учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: **Работодатель** Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 26 в лице заведующего Анны Петровны Жбановой и **Работники**, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Кривошеиной Ольги Викторовны. В случае реорганизации сторон права и обязанности по настоящему договору переходят их правопреемникам.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переоборудования работников, предоставлений социальных льгот и гарантий работникам. стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между Правительством Свердловской области союзом промышленников и предпринимателей. Министерство общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совета муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской области организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 г.г., трехстороннего Соглашения между администрацией городского округа Красноуральск, Муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Красноуральск» и Красноуральской городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями по устранению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течении срока действия коллективного договора из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения Мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об установлении системы оплаты труда муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Детский сад;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 6) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ.
- 7) График внутреннего трудового распорядка.
- 8) График отпусков.
- 9) Штатное расписание.
- 10) Другие локальные нормативные акты.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком;

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным в ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.3. Работодатель с учетом мнения работника (по согласованию) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.4.2. На основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

3.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а так же в других случаях финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономики и т.д.

3.4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по их результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности 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 штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, имеют так же: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

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

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.33 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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 так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Во время ремонта учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с

учетом мнения (по согласованию) профкома 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 с предоставлением заявления руководителю ОУ.

Продление, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который может быть не менее трех календарных дней).

5.11.2. Согласно ст. 128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск с без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- для провода детей в Армию - 1 дней;
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителями учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.

6.2. Стороны исходят из того, что:

Заработная плата работника включает:

1. должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих, и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады));

2. выплаты компенсационного характера;

3. выплаты стимулирующего характера.

6.3. В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

6.3.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа в

ночное время), на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

6.3.2. Обязательные выплаты осуществляются за работу в ночное время – с 22⁰⁰ часов до 6⁰⁰ часов – 35 % от часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

6.3.3. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4 % от оклада с учетом нагрузки (на основании проведенной аттестации рабочих мест от 14.10.2011 г. Протокол № 1) следующим должностям:

- Помощник воспитателя
- Рабочий по стирке и ремонту белья
- Повар
- Кухонный рабочий
- Уборщица служебных помещений

6.3.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам, компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

6.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании:

1. «Положения о премировании работников» МБДОУ Детский сад № 26 (Приложение 1)

2. «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 26 в пределах утвержденного фонда оплаты труда (Приложение 2)

При определении в учреждении размера выплат стимулирующего характера и условий их применения учитывается мнение профсоюзного комитета.

6.5. Оплата труда сторожей за работу в праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством в двойном размере.

6.6. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка;
- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер

процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

- размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

- в случае отсутствия воды, электроэнергии в Учреждении оплата производится в размере 100% заработной платы работника;

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.8. Заработная плата выплачивается работнику, посредством перечисления на указанный работником счет в банке в валюте РФ (в рублях);

6.9. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме до 5 числа следующего месяца извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по средствам выдачи под роспись расчетного листка.

6.9.1. Форма расчетного листка (Приложение 1) утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

6.9.2. Сроки выплаты заработной платы:

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину месяца (остаток) выплачивается 30 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.10. Условия оплаты труда и размеры должностных окладов работников.

6.10.1. Размеры должностных окладов по должностям служащих и окладов по профессиям рабочих утверждаются работодателем в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников и учитывают требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.10.2. Изменение размера должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в муниципальном бюджетном учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);

- при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- при снятии квалификационной категории в связи с ее недоутверждением в требуемый срок (при составлении тарификационных списков).

6.10.3. Должностной оклад работника устанавливается и изменяется на основании приказа заведующего по Учреждению.

6.10.4. Заведующий Учреждения несет ответственность за:

- правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством,
- за расходование средств, выделенных на заработную плату работникам в пределах утвержденного фонда;

6.10.5. Заведующий Учреждения:

- ежегодно на 1 сентября составляет тарификационные списки работников с проверкой документов об образовании и стаже работы и установлением им должностных окладов;
- устанавливает низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда;
- используют экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам и установление индивидуальных условий оплаты труда отдельным высококвалифицированным специалистам, применяющим в работе достижения науки, передовые методы труда;
- проводят организационные мероприятия по оптимизации штатной численности (за исключением должностей, которые вводятся для выполнения основной деятельности учреждения, в том числе педагогической и методической работы по утвержденным учебным планам, программам);
- утверждают работникам должностные инструкции, определяющие содержание, объем и порядок выполнения работ в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

6.10.6. Работники, не имеющие требуемого квалифицированного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности.

6.10.7. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). Населения Свердловской области, устанавливаемого постановлениями Губернатора Свердловской области.

6.10.8. Тарификация работников производится один раз в год перед началом учебного года. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце.

6.10.9. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы.

6.10.10. Уровень образования работников при установлении должностного оклада определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

6.11. Среднее профессиональное образование подтверждается дипломами государственного образца об окончании училища или техникума, а также приравненных к ним средних специальных учебных заведений.

6.11.1. Высшее профессиональное образование подтверждается дипломами государственного образца об окончании университета или института, а также приравненных к ним высших учебных заведений.

6.11.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.11.3. Наличие у работников диплома государственного образца бакалавра, специалиста с высшим профессиональным образованием, магистра дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.11.4. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

6.11.5. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений, дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.11.6. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может устанавливаться на основании документов за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности. Документы должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности с указанием даты выдачи справки и сведения.

6.11.7. В случае утраты документов о стаже работы стаж может устанавливаться на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке при подтверждении свидетелями стажа за период совместной работы.

6.11.8. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях.

6.12. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений.

6.12.1. Заработная плата заведующего учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора ГКМ Управления образования, по согласованию с комитетом по труду города Красноуральска.

6.12.2. Заработная плата заведующего учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.12.3. Размеры должностных окладов заведующего учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение. Группа по оплате труда устанавливается один раз в год приказом начальника Управления образованием.

6.12.4. Размеры должностных окладов заместителей заведующего устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада заведующего.

6.12.5. Для осуществления стимулирующих выплат заведующего Учреждения ГКМУО может быть принято решение о централизации до 5 процентов ассигнований, выделяемых на оплату труда работников Учреждения.

6.12.6. Заведующей Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей учреждений, которое утверждается приказом ГКМУО в соответствии с настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения на юбилей, лечение, рождение детей, свадьбу, похороны.

7.2. Производит из стимулирующей части ФОТ премирование работников за качественное исполнение функциональных обязанностей в соответствии с Положением о премировании работников.

В том числе за долголетний и добросовестный труд в 50, 55, 60, 65 лет – в размере, утвержденном руководителем в пределах финансовых средств 4 000,00 (четыре тысячи рублей).

7.3. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей-инвалидов дошкольного возраста, мест в детском саду со 100% процентной скидкой по оплате за их содержание.

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. *Работодатель обязуется:*

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

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.

8.1.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

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

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

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

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда на по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 12 ТК РФ).

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

8.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а так же внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.17. По решению комиссии по социальному страхованию выделять путёвки на лечение и отдых.

8.2. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, вечера отдыха, 8-е марта, Новый год, день учителя.
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Раздел 9. ВАКЦИНАЦИЯ ПРОТИВ НОВОЙ КОРОНОВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ (COVID-19)

9.1. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха (в день вакцинации и следующий за ним) на основании соответствующего заявления.

Работник предоставляет в кадровую службу администрации QR-код, подтверждающий вакцинацию, или иной документ о вакцинации, заверенный подписью уполномоченного лица и печатью медицинского учреждения.

9.2. ВИЧ/СПИД:

В целях поддержания здоровья на рабочем месте и профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах Работодатель обязуется:

- обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания;
- совершенствовать профилактические меры противодействия распространению заболеваний ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников;
- осуществлять проведение опроса среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

- предоставлять работникам актуальную, надлежащую и своевременную информацию (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.);

- консультировать работников, в т.ч. и вновь трудоустраиваемых по вопросам ВИЧ/СПИДа;

- включать вопросы ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и повторного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

- обсуждать вопросы ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профактива;

- осуществлять проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;

- предотвращать и запрещать насилие и сексуальные домогательства на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.);

- осуществлять консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию, при этом работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

1 Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным при приеме на работу.

2 Работник имеет право на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

3 Не допускается дискриминация ВИЧ-инфицированных работников.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-правовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а так же производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

10.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Процент перечислений составляет 1% от заработной платы сотрудника. Задержка перечисления средств не допускается.

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, а так же с соблюдением порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации, педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня момента его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11.1. Профком обязуется:

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

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

11.1.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

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

11.1.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечения их Новгодними подарками.

11.1.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

11.1.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.1.10. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.1.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.1.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации, педагогических работников учреждения.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

Раздел 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

13.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

14. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. В соответствии со статьей 43 ТК РФ Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

14.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

14.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

14.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

14.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.6. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

Раздел 15. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

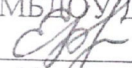
15.1. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ либо в порядке, установленном коллективным договором.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

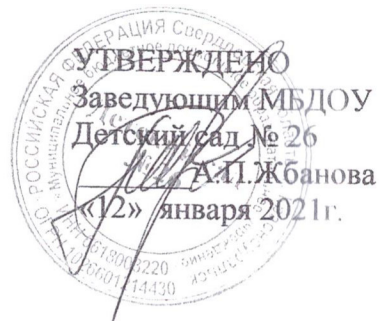
Детский сад № 26

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ Детский сад № 26

 Е.В.Елисеева

«12» января 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

Муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

Детский сад № 26

Положение принято Советом Учреждения

Протокол № 1 от

12.01.2020 года.



Городской округ Красноуральск

2021 г.

I. Общие положения

1. Положение о премировании (далее – Положение) определяет порядок премирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 26 (далее – ДОУ), реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника, повышения уровня исполнительской дисциплины, повышения эффективности образовательной деятельности.

В ДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период.

II. Показатели премирования

1. Премирование производится из экономии фонда оплаты труда.

2. Премирование производится:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации; Министерства общего и профессионального образования Свердловской области до 1000 рублей;

2) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» в размере до 1000 руб.

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области в размере до 1000 руб.

4) К государственным и профессиональным праздникам в размере 500 руб.

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением в размере 500 руб.

б) К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70 лет) и в связи с уходом на заслуженный отдых - в размере 4 000 (четыре тысячи) рублей.

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости в размере 4 000 (четыре тысячи) рублей;

8) По итогам года, учитывая результаты работы.

9) За участие в конкурсах на уровне города, области.

10) За качественное проведение ремонтных работ, за подготовку учреждения к новому учебному году.

КОПИЯ ВЕРНА
Заведующий МЕДОУ Д/с №26
А.П.Жбанова
« » 20__ г.



3. Премирование работников производится на основании приказа руководителя по согласованию с представительным органом. Премия начисляется на должностной оклад в фиксированном (денежном) выражении. Премии начисляются за фактически отработанное время.

4. Премия выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц. Проработавшие полный месяц и уволившиеся до момента выплаты премии имеют право на получение премии. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, предусмотренным законодательством, премия выплачивается за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

5. Работникам, принятым с испытательным сроком и не владеющим профессиональными навыками, за период испытательного срока премии не выплачиваются.

6. Премия не выплачивается при допущении работником следующих производственных упущений:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностной инструкции;
- занятие в рабочее время деятельностью, не входящей в должностные обязанности;
- несоблюдение требований охраны труда и правил пожарной безопасности;
- причинение материального вреда муниципальному имуществу детского сада;
- совершение прогула (отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд);
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения.

9. Споры, возникающие при выплате премий, рассматриваются руководителем и председателем профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

10. Дополнения и изменения в настоящее Положение вносятся по предложению Совета Учреждения, руководителя, председателя первичной профсоюзной организации и принимаются на собрании Совета Учреждения.



Заместитель руководителя

А.П. Жбанова

«А»/11

2009 г.



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 26

Согласовано:
Совет Учреждения
МБДОУ Детского сада № 26
Протокол № 1
От 25 июня 2016г

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
Детского сада № 26
И.В.Ипатова
25 июня 2017г

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 26

г.о.Красноуральск
2017г.



Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 26 (далее – Положение) разработано для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 26 (далее – Учреждение) в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказом Минздрав соцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол № 11;
- Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых распорядителем бюджетных средств является муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Красноуральск».

1.2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплатой труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата работников Учреждения подлежит налогообложению в порядке и размерах, установленных действующим законодательством.

1. 3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим Учреждения по согласованию с Муниципальным казенным учреждением «Управление образование городского округа Красноуральск» и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определяются в соответствии с уставом Учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕКТС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

2.2. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе квалификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

1) при присвоении соответствия занимаемой должности — со дня вынесения решения аттестационной комиссии Учреждения;

2) при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

3) при присвоении почетного звания — со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

4) при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

5) при присуждении ученой степени доктора наук — со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменении заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Педагогическая работа в этом же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем за ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2. Учреждение в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право проводить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из особенностей имеющегося финансирования.

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по дополнительной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.8. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников установлены в приложениях № 1 и 2 к настоящему Положению.

3.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25%;

2) работникам, имеющим 1 квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20%;

3) работникам, указанным в пункте 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 017 г.г., – на 20%;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, на 10%.

3.10. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисление компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), *ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения*, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 20 настоящего Положения.

3.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.12. Размер должностного оклада заместителя заведующего устанавливается работодателем на 10-30% ниже должностного оклада заведующего Учреждения согласно приложения № 3 к настоящему Положению.

3.13. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.14. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

3.15. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенным квалификационным разрядам в соответствии с ЕКТС на основе отнесения профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

3.16. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложениях 5 и 6 к настоящему Положению.

3.17. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, заместителю заведующего по ВМР, служащим рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителя

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя Учреждения устанавливаются руководителем в трудовом договоре.

4.3. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителя включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителю Учреждения, утвержденной Муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Красноуральск».

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителей и заместителей Учреждения) устанавливается администрацией городского округа Красноуральск исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и заместителя Учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и заместителя Учреждения) устанавливается Муниципальным казенным учреждением «Управление образование городского округа Красноуральск», исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и заместителя Учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.6. При установлении должностного оклада руководителю Учреждения предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствии занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Администрацией городского округа Красноуральск.

4.7. Должностной оклад заместителя Учреждения устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждением, установленного в соответствии с пунктом 3.13 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 4.2 настоящего Положения.

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с настоящим положением Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного первичной профсоюзной организации или иного представительного органов работников Учреждения.

4.8. Руководителю и заместителю Учреждения при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителя – Администрацией городского округа Красноуральск;

для заместителя руководителя - коллективным договором, настоящим положением, трудовым договором.

4.9. Стимулирование руководителю Учреждения осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериев оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного постановлением администрации городского округа Красноуральск.

4.10. Заместителю заведующего по ВМР устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, размерах заместителю руководителя Учреждения принимается руководителем Учреждения.

Глава 5. Компенсационные выплаты

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам проведения специальной оценки труда в соответствии с законодательством);
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходной или рабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными (или) опасными условиями труда не устанавливается.

5.4. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя и его заместителя) Учреждения (далее – работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с настоящим положением Учреждения, принятым за подписью Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

5.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.6. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 91 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отрядах в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

5.8. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном норма-

тивном акте Учреждения, утвержденном заведующим Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы – двойного, то есть минимальная величина доплат за первые два часа составляет 50%, за последующие часы – 100% часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.12. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) 20% часовой тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.13. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.14. Работникам Учреждения (кроме руководителя и заместителя руководителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.15. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим Учреждения в соответствии с настоящим Положением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.16. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повыша-

ющие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципальной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

6.7. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

6.8. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности предоставляется руководителю Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения по согласованию с профсоюзным орга-

6.9. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении.

6.10. Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных учреждениях по решению руководителя Учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 1 года до 4 лет – до 10 процентов;

от 4 до 10 лет – до 15 процентов;

свыше 10 лет – до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждению на оплату труда работников.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Учреждения, в отношении которых распорядителем бюджетных средств является муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Красноуральск» (Приложение 11).

6.11. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

6.12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.13. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерством общего и профессионального образования Свердловской области;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяют локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

6.14. Руководитель Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 26

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6520
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	6630
квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6630

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 26

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11200
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11450
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	11450
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	11500

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного обра-
зовательного учреждения Дет-
ского сада № 26

Минимальные размеры должностного оклада
заместителя заведующего по ВМР

Наименование должности	Диапазон должностных окладов
Административно-управленческий персонал	
Руководитель (заведующий)	Х-оклад руководителя
Заместитель заведующего по ВМР	Х- 30% ниже оплаты руководителя (средне-специальное, высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях от 0 до 5 лет; Х-20% ниже оклада руководителя (включая требования предъявляемые к квалификации заместителя руководителя, стаж работы от 5 до 10 лет на руководящих должностях; Х-10% ниже оклада руководителя (включая требования предъявляемые к квалификации заместителя руководителя, стаж работы более 10 лет на руководящих должностях, выстраивает, обеспечивает и осуществляет экспериментальную (инновационную) деятельность в ДОУ.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 26

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка;	5150
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник	5500
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7450
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7530
4 квалификационный уровень	механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7530
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	аналитик, бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; со-	6600

1	2	3
	циолог; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	
квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6650
квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6650
квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6650

Приложение № 5
к Положению об оплате труда ра-
ботников Муниципального бюджет-
ного дошкольного образовательного
учреждения Детского сада № 26

**Минимальные размеры окладов
по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	4640
2 квалификационный разряд	6300
3 квалификационный разряд	6520
4 квалификационный разряд	7004
5 квалификационный разряд	7004
6 квалификационный разряд	7333

Примечание. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавли-
ваются минимальные оклады в диапазоне 7068-7774 рублей.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда ра-
ботников Муниципального бюджет-
ного дошкольного образовательного
учреждения Детского сада № 26

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квали- фикационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; мой- щик посуды; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик производственных по- мещений; уборщик служебных помеще- ний; уборщик территории, дворник	6300
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	6520
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
Квалификационный уровень	оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по ком- плексному обслуживанию и ремонту зда- ний;	6330
	слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;	6800
	водитель автомобиля; столяр; повар	6330-8040

**Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет)
работников муниципальных образовательных организаций (Учре-
ждения), в отношении
которых распорядителем бюджетных средств является муни-
ципальное казенное учреждение «Управление образования городского
округа Красноуральск»**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непре-
рывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования
работникам муниципальных образовательных организаций, в отноше-
нии которых распорядителем бюджетных средств является муни-
ципальное казенное учреждение «Управление образования городского
округа Красноуральск»

далее – муниципальные учреждения).

2. Основным документом для определения стажа непрерывной рабо-
ты (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее – стаж
непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой дого-
вор.

3. При установлении работникам муниципальных учреждений еже-
месячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам зарабо-
тной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается
продолжительность непрерывной работы работников в данном муни-
ципальном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящими порядком, в стаж непре-
рывной работы засчитывается также время предыдущей работы или
иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление
ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам зара-
ботной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам
муниципальных учреждений, засчитывается время непрерывной рабо-
ты, как по основной работе, так и работе по совместительству на лю-
бых должностях в организациях, осуществляющих образовательную
деятельность, всех форм собственности (далее – организации), испол-
нительных органах государственной власти Свердловской области в
сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных
районов и городских округов, расположенных на территории Сверд-
ловской области, осуществляющих управление в сфере образования

(далее — органы власти).

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

.П.

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в

связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профиля работы предоставляется руководителю муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Критерии оценки эффективности труда работников МБДОУ Детского сада № 26

№	Критерии оценки деятельности заместителя заведующего	итого	Баллы	
			Оце-е зам/з	Оценка коммис-и
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Создание информационного поля для родителей и педагогов			
1.2.	(работа сайта) - 3 б	3		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Организация условий для повышения профессионального мастерства и квалификации педагогов:			
	ДОУ – 1 б	1		
	Город – 2 б	2		
	Область – 3 б	3		
2.2.	Педагоги прошли курсовую подготовку по образовательным программам			
	не менее 72 часов – 2б	2		
2.3.	Педагоги прошли курсовую подготовку по образовательным программам			
	менее 72 часов – 1 б	1		
2.4.	Педагоги прошли квалификационные испытания – 2 б	2		
2.4.1.	Повышение собственной квалификации (участие в семинарах, мастер-классах, педагогических чтениях, конкурсах профессионального мастерства, консультациях, педсоветах др.):			
	ДОУ – 2б	2		
	Город – 3 б	3		
	Область – 4 б	4		
2.5.	Качественное ведение документации и осуществление контроля – 3	3		
2.6.	Руководитель ГМО – 1 б	1		
	итого	19		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности воспитателя	Итого	Баллы	
			Восп	Ком
1	Интенсивность и высокие результаты работы:	30 %		
	1.1. Ведение индивидуальной работы с детьми «Детская школа развития»- 15%	15		
	1.2. Разработка и внедрение проектов – 15%	15		
2	Качество выполняемых работ			
	2.1. Открытые мероприятия: Распространение личного профессионального опыта (ГМО, Педчтения, проф.конкурсы) – 2 б.	2		
	2.2. Качественное ведение документации (рабочие программы, планы, отчеты, протоколы родит. собраний и др.) – 1 б	1		
	2.3. Активность воспитанников в рамках фестиваля «Созвездие», муниципальные, интернет- конкурсы:			
	- участие 1 б	1		
	- 3 место 1,5 б	1,5		
	- 2 место 2 б	2		
	- 1 место 3 б	3		
	2.4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (родительские собрания в нетрадиционной форме, мастер-классы, интеллектуальные игры, спортивные мероприятия, семейные праздники) – 1б	1		
	2.5. Отсутствие задолженности по родительской плате (100%) – 1б	1		
	2.6 Посещаемость детей и сохранность контингента – 1б (Ясли – 10 детей; Дошк.гр. – 15 детей)	1		
	2.7. Создание элементов образовательной инфраструктуры:			
	- еженедельное обновление и пополнение тематических центров (создание новых пособий к ОД) – 0,5 б	0,5		
	2.8. Организация мониторинга и индивидуальных достижений воспитанников:			
	- мониторинг (сентябрь-май) – 0,5 б	0,5		
	- качественное выступление детей на утренниках – 1 б	1		
	2.9. Организация развлекательно-оздоровительной работы			
	- проведение спортивных праздников, развлечений – 1 б	1		
	- участие в массовых мероприятиях (Спартакиада, кроссы, лыжня, конкурсы по ОТ, роль в утренниках) – 1 б	1		
3	Повышение квалификации			
	Курсы повышения квалификации за отчетный период (не менее 72 часов)- 2 б	2		
	Дополнительные краткосрочные курсы (до 72 часов) – 1 б	1		
4	Является председателем профсоюзной организации	16		
5	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей			
	Итого	166		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности музыкального руководителя	Итого	Баллы	
			Оценка м/р	Оценка комиссии
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	10%		
1.1.	Ведение индивидуальной работы с детьми кружок «Сказка»-			
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Открытые мероприятия: Распространение личного профессионального опыта (ТМО, Педчтения, проф.конкурсы)	26		
2.2.	Качественное ведение документации (рабочие программы, планы, отчеты, проекты, и др.)	16		
2.3.	Активность воспитанников в рамках фестиваля «Созвездие», муниципальные конкурсы:			
	- участие -1 б	16		
	- 3 место -1 б	16		
	- 2 место -2 б	26		
	- 1 место - 3 б	36		
2.4.	Организация мониторинга и индивидуальных достижений воспитанников: мониторинг (сентябрь-май)	16		
	- качественное выступление детей на утренниках	16		
2.5.	Организация развлекательно-оздоровительной работы	16		
	- проведение спортивных праздников, развлечений			
2.6.	Оформление зала, территории ДОУ	16		
3	Повышение квалификации			
	Курсы повышения квалификации за отчетный период (не менее 72 часов)	26		
	Дополнительные краткосрочные курсы (до 72 часов)	16		
4	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
	Итого	136		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

А.П.

№	Критерии оценки деятельности помощника воспитателя.	итого	Баллы	
			оцен ПВ	Оцен ком-
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
	Помощь воспитателю за работу с детьми в организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания, в режимных моментах (дежурство, хозяйственно-бытовой труд, прогулка)	30%		
1.1				
2	Качество выполняемых работ			
2.1	Соблюдение режима питания (своевременное получение, сервировка, оформление блюд, объемы порций)	26		
2.2.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса	26		
2.3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ, контролирующих органов, администрации	26		
2.4.	Участие в массовых мероприятиях (городская Спартакиада, Осенний кросс, Лыжня России, конкурс по ОТ, роль на утренниках)	26		
2.5.	Посещаемость детей и сохранность контингента Ясли – 10 детей Дошк.гр. – 15 детей	26		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
Итого		106		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности повара	итого	Баллы	
			Оцен повар	Оцен ком
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Подготовка сырья к закладке без использования технологического оборудования	26		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение технологии приготовления, качество и выдача блюд	26		
2.2.	Соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	26		
2.3.	Участие в массовых мероприятиях (городская Спартакиада, Осенний кросс, Лыжня России, конкурс по ОТ, роль на утренниках)	26		
2.4.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	26		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
итого		106		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности подсобного (кухонного) рабочего	итого	Баллы	
			Оцен кух.р	Оцен ком
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Немеханизированный ручной труд	26		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в складских помещениях и на пищеблоке	26		
2.2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	26		
2.3.	Бережное отношение к инвентарю и оборудованию пищеблока	26		
2.4.	Сбережение тепловодоэнергоресурсов	26		
2.5.	Участие в массовых мероприятиях (городская Спартакиада, Осенний кросс, Лыжня России, конкурс по ОТ, роль на утренниках)			
итого		10		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности рабочего по стирке белья и ремонту спецодежды	итого	Баллы	
			Оцен рабо бо- чего	Оц. ком
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация своевременного смены белья, спецодежды	26		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	26		
2.2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	26		
2.4.	Участие в массовых мероприятиях (городская Спартакиада, Осенний кросс, Лыжня России, конкурс по ОТ, роль на утренниках)	26		
2.5.	Бережное отношение к инвентарю и технике	26		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
Итого		106		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности завхоза	итого	Баллы	
			Оценк. завхоз	Оцен. ком
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.3.	Организационная работа с поставщиками по качеству поставляемой продукции	16		
1.4.	Еженедельное контроль расходов и остатков продуктов питания	16		
1.3.	Своевременное и качественное оформление документации (отчеты, журналы и др.)	26		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Участие в составлении меню	16		
2.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно - гигиенических норм и правил (своевременная реализация продуктов, соблюдение норм расхода продуктов)	16		
2.3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирурующих органов	16		
2.4.	Участие в массовых мероприятиях (городская Спартакиада, Осенний кросс, Лыжня России, конкурс по ОТ, роль на утренниках)	26		
2.5.	Контроль за осуществлением работы младшего обслуживающего персонала (инструктажи, соблюдение санитарных, противопожарных, антитеррористических требований)	26		
2.6.	Контроль за нормами закладки, приготовления, выдачи готового блюда	16		
	итого	126		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единоновременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности кастелянши	итого	Баллы	
			Оцен клад.	Оцен ком
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организация своевременной выдачи белья, спецодежды	26		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	26		
2.2.	Пошив костюмов, изготовление атрибутов для воспитанников и	26		
2.3.	сотрудников			
2.3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирую щих органов	26		
2.4.	Участие в массовых мероприятиях (городская Спартакиада, Осенний кросс, Лыжня России, конкурс по ОТ, роль на утренниках)	26		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Дет- ского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
	Итого	106		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности рабочего по комплексному об- служиванию здания	итого	Баллы	
			Оцен .рабо	Оц. ком
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Обеспечение исправного состояния мебели, замков и др.	26		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Выполнение заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций	26		
2.2.	Подготовка технического состояния учреждения к новому учебному году, отопи тельному сезону	26		
2.3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирую ющих органов	26		
2.4.	Бережное отношение к инвентарю и оборудованию	26		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детско- го сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
	Итого	106		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности сторожа	итого	Баллы	
			Оценк стор.	Оцен ком-н
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Сохранение целостности охраняемого объекта, имущества учреждения во время дежурства, контроль за функционированием здания	26		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Отсутствие нарушений по охране объекта, обеспечение соблюдения пропускного режима	36		
2.2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	36		
2.3.	Участие в массовых мероприятиях (городская Спартакиада, Осенний кросс, Лыжня России, конкурс по ОТ, роль на утренниках	26		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
	итого	106		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности уборщика служебных и производственных помещений	итого	Баллы	
			Оцен. рабоч	Оцен. ком-н
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Выполнение особого режима работы помещений – уборка вручную	26		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	26		
2.2.	Бережное отношение к инвентарю и оборудованию	26		
2.3.	Участие в массовых мероприятиях (городская Спартакиада, Осенний кросс, Лыжня России, конкурс по ОТ, роль на утренниках)	26		
2.4.	Сбережение тепловодознергоресурсов	26		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
	Итого	10		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности дворника	итого	Баллы	
			Оцен дворн	Оценк ком-и
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Выполнение особого режима работы по территории – уборка вручную	26		
2.	Качество выполняемых работ			
2.1.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	26		
2.2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	26		
2.3.	Бережное отношение к инвентарю и оборудованию	16		
2.4.	Участие в массовых мероприятиях (городская Спартакиада, Осенний кросс, Лыжня России, конкурс по ОТ, роль на утренниках)	26		
2.5.	Оформление территории	16		
3.	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
	Итого	106		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности кладовщика	итого	Баллы	
			Оцен. клад	Оцен. ком.
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Организационная работа с поставщиками по качеству поставляемого товара	26		
1.2.	Качественное выполнение функций материально ответственного лица (своевременная постановка на учет, списание, маркировка основных средств, своевременное и качественное оформление документации (отчеты, журналы, участие в составлении меню)	26		
2.	Качество выполняемых работ			
2.1.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно - гигиенических норм и правил	26		
2.3.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	26		
2.4.	Участие в массовых мероприятиях (городская Спартакиада, Осенний кросс, Лыжня России, конкурс по ОТ, роль на утренниках)	26		
3.	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
	Итого	106		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности грузчика	Итого	Баллы	
			Оцен. груз.	Оцен. ком.
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Немеханизированный ручной труд	26		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов	26		
2.2.	Бережное отношение к инвентарю и оборудованию	26		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
	Итого	66		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

№	Критерии оценки деятельности инженера-энергетика	Итого	Баллы	
			Оцен. инж.	Оцен. ком.
1.	Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования	26		
2	Качество выполняемых работ			
2.1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов – 2 б	26		
2.2.	Своевременное устранение неполадок – 2 б.	26		
2.4.	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	26		
3	Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			
	Итого	86		

Дата _____ Подпись(расшифровка) _____

Критерии оценки деятельности старшего воспитателя	итого	Баллы	
		Кл.	Ком
Интенсивность и высокие результаты работы			
1. Осуществление контроля и ведение документации - 15%	30%		
2. Индивидуальная работа с педагогами – 15%			
Качество выполняемых работ			
1. Открытые мероприятия на город (ГМО, педчтения, семинары, и т.д.) .	26		
2. Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД и др.	16		
3. Качественное ведение педагогических советов , родительских собраний, открытых занятий, подготовка педагогов к аттестации и др. мероприятиям	26		
4. Разработка программ, инновационных проектов, подготовка конкурсных материалов (в зависимости от сложности и количества педагогов)	26		
5. Проведение мониторинга состояния по родительской плате (отсутствие задолженности)	16		
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры: ежемесячное обновление или пополнение тематических центров (создание новых кабинетов к ОД) .	26		
7. Участие в массовых мероприятиях (Спартакиады, кроссы, лыжня, конкурсы по роли в утренниках)	26		
8. Ответственный по ОТ	26	4	
Итого	166		
Премирование (согласно Положения о премировании работников МБДОУ Детского сада № 26) Единовременное премирование ко Дню Учителя, 8 марта, 23 февраля, по итогам года, по подготовке к новому учебному году, юбилей.			

Подпись(расшифровка) _____

Принято и expedited печатно
37 листа(ов)

Заведующий МБДОУ Д/с № 26

И.В.Ипатова

«25» 06 2017 г

Пропито, проуменовано и
скреплено печатью

А.Т. Дюков

Заведующий МБДОУ

«А.Т. Дюков»

«А.Т. Дюков»

№26

г. Красноярск

об)

№26

г. Красноярск



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 256233904371995990837526139856067300059550829955

Владелец Жбанова Анна Петровна

Действителен с 24.10.2025 по 24.10.2026