

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение


«Детский сад №121 комбинированного вида»
(МБДОУ №121)

660043, г. Красноярск, ул. Мужества, 22д.
ИНН/КПП 2466265084/246601001, ОГРН 1132468044510, ОКПО 41033394

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 121 комбинированного вида»
на 2022 – 2025 годы**

От работодателя:
заведующий МБДОУ № 121



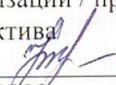

О.В. Давыдова

19.12.2022г.

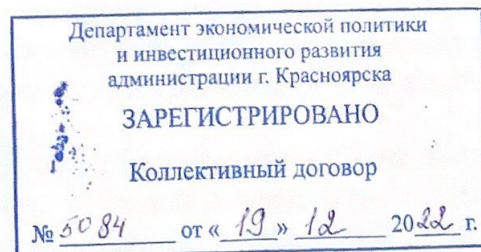
МП

МБДОУ
№ 121

От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации / представитель трудового
коллектива


19.12.2022г.

В.В. Гринченко



Красноярск, 2022 г.

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение

«Детский сад №121 комбинированного вида»

(МБДОУ №121)

660043, г. Красноярск, ул. Мужества, 22д..

ИНН/КПП 2466265084/246601001, ОГРН 1132468044510, ОКПО 41033394

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 121 комбинированного вида»
на 2022 – 2025 годы**

От работодателя:
заведующий МБДОУ № 121

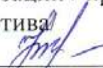


О.В. Давыдова

19.12.2022г.
МП



От работников:
председатель первичной профсоюзной
организации / представитель трудового
коллектива



В.В. Гринченко

19.12.2022г.

Красноярск, 2022 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 121 комбинированного вида».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

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

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

Соглашение между администрацией города Красноярск и Красноярской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Соглашение).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) в лице председателя первичной профсоюзной организации Гринченко Виктории Викторовны.

- работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации Ольги Владимировны Давыдовой (далее - работодатель).

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

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 10 рабочих дней после его

подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.19. Настоящий договор вступает в силу и действует с «13» ноября 2022 года по «12» ноября 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до дня окончания срока действия коллективного договора.

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

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

- другие формы.

1.21. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте организации <https://dou24.ru/121/>

II. Трудовой договор

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

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

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

2.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

5) не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения за достижение коллективных результатов труда.

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

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

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

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

2.9. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, меры социальной поддержки, показатели и критерии оценки результативности его деятельности в зависимости от результатов труда

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

2.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих образовательную деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.12. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

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

2.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и ч.3, ст. 72.2 и ст.74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. При направлении в служебные командировки дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) оплачиваются в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска от 22.07.2014 № 447 «Об утверждении порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений города Красноярска».

Возмещение расходов на выплату суточных производится в размере 350 рублей за каждый день нахождения в командировке в городах Москва и Санкт-Петербург, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера и в размере 200 рублей за каждый день нахождения в командировке на иной территории Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

5) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих

реализации права работников на прохождение аттестации, – не более чем на 6 месяцев.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

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

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

4.5. Стороны договорились, что:

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

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники: неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

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

работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет.

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

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

4.5.4. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста либо увольнения с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

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

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

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными

инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

5.13. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно п.13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

5.15. Согласно ст.14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» всем работникам организации устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

в остальных районах Красноярского края – 8 календарных дней.

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

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

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам образовательных организаций с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Красноярского края.

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

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

5.19. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Дополнительно:

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

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ:

- лицам, осуществляющим уход за детьми - до 14 календарных дней.

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

В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными [законами](#).

Согласно ст. 262.1 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 Трудового кодекса РФ).

5.23. Работодатель и первичная профсоюзная организация разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в образовательной организации, которые являются **приложением № 2** к коллективному договору, предусматривая в них порядок и условия:

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

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

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

- работникам, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления в 2022 году возраста женщин 1967 г. рождения и старше и мужчин 1962 года рождения и старше;

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

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

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

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

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

5) реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

5.24. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй ст. 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет приносящей доход деятельности, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются приложением к коллективному договору.

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

5.26. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

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

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

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлением Главы г. Красноярск от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск» (далее – Постановление № 14), а также Положением об оплате труда работников организации, которое является **приложением № 3** к коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

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

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности труда, количества и качества затраченного труда;

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

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

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

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

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

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

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

9) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических

работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

10) Заработная плата работников муниципальных организаций увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и срока индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов.

6.3. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

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

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

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

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

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

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

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ, Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки

условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

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

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

6.8. Работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (вследствие неявки работника), является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

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

6.10. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.11. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: **10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца.** При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата работников вновь принятых с 25 по 9 число выплачивается 10 числа месяца, а заработная плата работников, вновь принятых с 10 по 24 число выплачивается 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

- а) работа на временной основе в объединенных подгруппах (классах);
- б) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

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

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

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

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

6.17. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, установленных Приказом № 1601.

6.18. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

6.18.4. Совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, порядком установления выплат стимулирующего характера. Порядок и сроки проведения контрольных мероприятий определяются сторонами.

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

6.20. Работодатели сохраняют за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

VII Гарантии и компенсации

7.1. В соответствии с Постановлением № 14 работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

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

7.2. В соответствии с п.5, ст.23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обзаведение хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета, выделяемых на оплату труда.

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

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Ходатайствуют перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам. Ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Способствует осуществлению льготной продажи квартир и предоставлению мест в общежитиях работникам организаций в соответствии с правовым актом города.

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

VIII. Охрана труда и здоровья

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

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

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

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

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

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

8.4. Работодатель:

8.4.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.4.2. Предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой,

планом финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

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

8.4.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами») на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение СИЗ;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров.

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

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

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

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

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.5. Первичная профсоюзная организация:

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

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

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

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

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

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

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

8.6. Стороны совместно:

8.6.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных

(доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям по устранению нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

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

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

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

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

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

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

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

Работодатель, с численностью работников выше 100 человек безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

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

9.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по

вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

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

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

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

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

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

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

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

9.3.5. Работодатель предоставляет председателю выборного органа первичной

профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

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

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

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

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за:

1) соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2) расходом фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы;

3) ведением и хранением трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

4) своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

5) соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.2. Первичная профсоюзная организация:

1) участвует в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других;

2) оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи;

3) осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации;

4) ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.3. Стороны договорились, что:

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

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


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

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

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

Принято Общим собранием трудового коллектива МБДОУ № 121
Протокол № 2 от 19.12.2022г.

Приложение № 1
к коллективному договору
от 19.12.2022 г.

Согласовано:
Председатель ППО МБДОУ № 121
 В.В.Гринченко
(протокол от № 2 от 19.12.2022г.)

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 121
 О.В.Давыдова



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

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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


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

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

	инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

Приложение № 3
к коллективному договору
от 19.12.2022г.

Согласовано:

Председатель ППО МБДОУ № 121

В.В.Гринченко
(протокол от № 2 19.12.2022г.)

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 121

О.В.Давыдова
19.12.2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБДОУ № 121**

Приложение № 3
к коллективному договору
от 19.12.2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 121

_____ В.В.Гринченко
(протокол № 2 от 19.12.2022г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 121

_____ О.В.Давыдова
19.12.2022г

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ № 121.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Главы г. Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ № 121 (далее – учреждение).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

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

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

1.5. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

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

1.8. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда

(с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципального учреждения.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3 813*
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847

1	2
при наличии высшего профессионального образования	8 942

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305,00 руб

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
3-й квалификационный уровень	5 109
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 650

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 650 руб.»;

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по кадрам» устанавливается в размере 4 650 руб.

2.5. Минимальные размеры окладов заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий работников

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 275
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 650

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.6.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

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

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

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50

2.6.4. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4](#) настоящего Положения;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4](#) настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

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

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

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

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

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

2.7. Часы замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей оплачиваются дополнительно, сверх установленной тарификации (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601).

Расчет стоимости часа замещения производится на основании Письма Минобрнауки РФ от 29.12.1995 N 87-М "О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях". Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется, согласно Письму Минобрнауки РФ от 09.11.1995 N 75-М, путем умножения нормы часов педагогической нагрузки в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году), учитывая предпраздничные сокращенные на 1 час дни.

При расчете оплаты часов замещения учитываются:

- 1) повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории и за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания;
- 2) компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
 - ✓ педагогическим работникам логопедических пунктов;
 - ✓ за работу в группах оздоровительной направленности;
- 3) персональные выплаты:
 - ✓ за опыт работы в занимаемой должности;
 - ✓ при наличии ученой степени;
 - ✓ при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", "Народный";
 - ✓ специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения;

Оплата производится по стоимости часа педагогического работника, который замещает отсутствующего сотрудника.

Согласно Постановлению Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" педагогическая работа на условиях почасовой оплаты разрешается в объеме не более 300 часов в год.

2.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме руководителю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Выплата второй половины заработной платы работникам производится 10 числа следующего месяца, соответственно выплата первой половины заработной платы осуществляется 25 числа текущего месяца.

Заработная плата работников, вновь принятых с 25 по 9 число выплачивается 10 числа месяца, а заработная плата работников, вновь принятых с 10 по 24 число выплачивается 25 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

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

2.11. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

2.12. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше 2 (двух) месяцев оплата его труда со дня замещения за все часы фактической педагогической работы производится на основаниях с соответствующим увеличением его недельной нагрузки (учебной нагрузки, объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- ✓ выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ✓ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

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

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

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании [статьи 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	За ненормированный рабочий день	15%
	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) <*>	20%

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

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.3.1. Выплаты стимулирующего характера:

- ✓ выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ выплаты за качество выполняемых работ;

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

4.3.3. Выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход

деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных [пунктом 1.8 раздела I](#) настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, а также могут устанавливаться ежеквартально и\или на год.

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

4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

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

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

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

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

- ✓ объем освоения выделенных бюджетных средств;
- ✓ объем ввода законченных ремонтных объектов;
- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- ✓ достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- ✓ участие в инновационной деятельности;
- ✓ участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с **Приложением № 3** к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

квартал).

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

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

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения, оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с

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

Работник обязан представить подтверждающие документы (оригинал свидетельства о бракосочетании, рождении, смерти и т.д.), для получения единовременной материальной помощи.

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения и составляет не более 5 (пяти) тысяч рублей по одному основанию.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего Положения и законодательства РФ.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ.

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.1.2. настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей

эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города и устанавливается в размере:

№п/п	Наименование	Кратность
11.	Руководитель	3,0
12.	Заместитель руководителя	2,3

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

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

- ✓ при высшей квалификационной категории - 20%;
- ✓ при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения в соответствии с **Приложением № 4 к настоящему Положению**.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **Приложению № 5** к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя этого учреждения.

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

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяются в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 35 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.12.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день – заведующему ДОУ с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.14. Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательного учреждения, являющуюся основанием для установления

стимулирующих выплат руководителю.

6.15. Руководители учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

- ✓ степень освоения выделенных бюджетных средств;
- ✓ проведение ремонтных работ;
- ✓ подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- ✓ участие в инновационной деятельности;
- ✓ организация и проведение важных работ, мероприятий;
- ✓ повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителем учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

- ✓ в виде замечания - на 10%;
- ✓ в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за

интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения устанавливаются согласно Приложению 6 к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям и главным бухгалтерам учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
до 3	15%
свыше 3	45%
<p>Опыт работы в занимаемой должности <*>:</p> <p>от 1 года до 5 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*></p>	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p> <p>20%</p>
<p>от 5 лет до 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***></p> <p>свыше 10 лет</p> <p>при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***></p>	<p>15%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>35%</p>
<p>при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*></p> <p>при наличии почетного звания, начинающегося со слова</p>	<p>40%</p> <p>35%</p>

"Заслуженный" <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%
---	-----

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

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

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%

		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.23. Руководителю учреждения, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.26. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в [абзаце первом пункта 6.12](#) настоящего Положения.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

**ВЫПЛАТЫ
ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ;
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ;
ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МБДОУ № 121.**

**ВЫПЛАТЫ за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ по должности
«ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО
ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество процентов
	наименование	индикатор	

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Создание условий для осуществления рабочего процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность	в соответствии с лицензией	14
	сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	5
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки (оценивается по результатам проверок)	15
		непрерывное осуществление внутреннего контроля, наличие и реализация плана внутреннего контроля в	10

		течение календарного года (карты контроля)	
		Наличие и выполнение мероприятий Программы производственного контроля в полном объеме (оценивается по итогам каждого квартала)	10 (ежеквартально)
	наличие квалифицированных кадров	положительная динамика аттестации непедагогических кадров на СЗД	20
	система непрерывного развития непедагогических кадров	наличие и реализация программы развития непедагогических кадров, персонифицированных программ обучения и повышения квалификации (100% охват)	15
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности (по итогам года)	30
Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора, других контролирующих и надзорных органов	15
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15
	отсутствие травматизма детей, сотрудников	100%	5
	Посещаемость детей	Не менее 80%	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Обеспечение безопасности в учреждении и на территории учреждения	осуществление контроля за пропускным режимом в учреждении, своевременное устранение факторов, препятствующих обеспечению безопасности в учреждении	100%	15
	актуализация документации МБДОУ (разработка памяток, инструкций)	соответствие документации предъявляемым нормам и требований	5
	актуализация документации МБДОУ (Положений, Паспортов, Программ и т.п.)	соответствие документации предъявляемым нормам и требований	10
	безопасность на территории, МАФ, игрового оборудования, своевременная замена, демонтаж оборудования, целостность ограждения, обеспечение санитарно-гигиенических условий и требований к территории МБДОУ	100%, ежедневный контроль, ведение соответствующей документации	10
Предъявление результатов финансово-хозяйственной деятельности на советах, семинарах, собраниях и других мероприятиях различного уровня	в учреждении	доклад, выступление, публикация, презентация	10
	вне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	15
	на сайте организации	отчет – презентация (2 раза в год)	10
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10
	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	10
	бесперебойная работа систем отопления, водоснабжения,	своевременное обнаружение\устранение	5

	вентиляции, водоотведения и т.п.	аварийных ситуаций, осуществление ремонтов в установленные сроки	
	прием учреждения к новому учебному году в соответствии с графиком без замечаний	отсутствие замечание приемочной комиссии (по итогам приемки учреждения, оценивается в августе)	30
Осуществление дополнительных работ	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских	председатель комиссии	10
		член комиссии	5
		ведение документации (протоколов), подготовка отчетов, размещение информации на сайте ОУ и т.д.	5 (за единицу)
	выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий, советов, и т.д.	15

Выплаты за качество выполняемых работ

Эффективность управленческой деятельности	управление на основе программ и проектов (программа развития учреждения, управленческие проекты)	наличие и реализация программ и проектов	20
Проведение ремонтных работ	выполнение работ по капитальному ремонту в соответствие с планом	100% (оценивается по результатам работ)	20
	выполнение работ по текущему ремонту в соответствие с планом	100% (оценивается по результатам работ в августе)	15
Благоустройство территории	выполнение работ по текущему озеленению и благоустройству территории в соответствие с планом	благоустройство территории ОУ в соответствии с утвержденным планом благоустройства	15

ВЫПЛАТЫ за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ по должности «старший воспитатель»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <***>
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отчет о результатах деятельности	подготовка и презентация отчета о результатах деятельности ДОУ, советов, объединений, родительской общестственности	отчет и презентация на педагогическом совете ОУ	1,5
		отчет и презентация на родительском собрании	1
		отчет и презентация на планерном совещании	0,5
Сохранение здоровья детей в учреждении, организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	снижение % заболеваемости детей	снижение % заболеваемости у детей группы (не более 10% пропущенных по болезни детодней в отчетном периоде),	0,5
		отсутствие травм, несчастных случаев	0
		разработка и реализация программ и (или) проектов, направленных на сохранение здоровья детей, проведение мероприятий по безопасности, приобщению к здоровому образу жизни (ЗОЖ), спорту	наличие и реализация в полном объеме разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта по приобщению детей к ЗОЖ, спорту, закаливанию,
отчет о реализации Программы\проекта на педагогическом совете, родительском собрании, ведение странички (Презентации, фотоотчеты)	0,5		

		на официальном сайте ДОУ в сети Интернет, выпуск информационного буклета и т.п.	
	проведение мероприятий в рамках реализации проекта ГТО	подготовка документов, детей, участие в работе рабочей группы	1
реализация адаптированной программы для детей-инвалидов (реализация и контроль за реализацией)	разработка АООП	АООП	2
	реализация АООП (реализация и контроль за реализацией)	100%, постоянно, ведение документации, отчетность по детям-инвалидам (ОВЗ)	1,5
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	1
	прием учреждения к новому учебному году в соответствии с графиком без замечаний	отсутствие замечание приемочной комиссии (по итогам приемки учреждения, оценивается в августе)	1
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию (оценивается по результатам аттестации педагогических работников)	1
	система непрерывного развития педагогических кадров, в том числе с применением дистанционных технологий	наличие и реализация программы развития педагогических кадров, персонифицированных программ обучения и повышения квалификации (100% охват)	0,5
	Информационная открытость образовательного учреждения	Полнота и достоверность информации на официальном сайте	0,25
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания, образования,	наличие авторской программы воспитания/образования	2

	управленческих программ и (или) проектов, положений необходимых для осуществления уставной деятельности ДОУ	управленческой программы и (или) проекта, положения и т.п.	
образовательные результаты, достижения детей	учебные результаты	Наличие проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования, АООП	1,5
	готовность к обучению в школе	100% высокий и достаточный уровень готовности выпускников (оценивается в мае)	1
	внеучебные результаты (любой уровень – международный, федеральный, краевой, городской, районный, ДОУ)	Диплом (грамота) победителя или победителя в отдельной номинации (ребенок\группа детей, очное участие)	1,5
		Диплом (сертификат, другой подтверждающий документ) участника (ребенок\группа детей, очное участие)	1
		Диплом (сертификат, другой подтверждающий документ) победителя в конкурсах на образовательных ресурсах в сети Интернет	0,5
		Диплом (сертификат, другой подтверждающий документ) участника в конкурсах на образовательных ресурсах в сети Интернет	0,25
инновационная деятельность, участие в разработке программ, проектов	разработка и внедрение авторских программ воспитания и (или) образования	наличие программы воспитания и (или) образования	2
	разработка и внедрение авторского проекта, социально значимого проекта	наличие проекта в области воспитания и (или) образования	1,5
	ДОУ - городская базовая площадка	приказ ГУО о присвоении статуса ГБП	1
	ДОУ - федеральная базовая площадка (инновационная площадка)	приказ о присвоении статуса федеральной площадки	1,5
	реализация направлений	качественное исполнение	0,5

	(дорожных карт) муниципальной системы образования	мероприятий дорожной карты (дорожных карт)	(за единицу)
эффективность работы с родителями	осуществление работы с семьями СОП, ТЖС	своевременное выявление семей находящихся в социально опасном положении, тяжелой жизненной ситуации	1
		профилактическая работа с семьями СОП, ТЖС	0,5
	повышение уровня удовлетворенности родительской общественности качеством предоставляемых услуг в ОУ	по результатам опроса и (или) анкетирования /НОК (оценивается 2 раза в год)	2
	организация совместных акций по социально-значимым направлениям (календарь образовательных событий, календарь городских и районных мероприятий и т.п., план воспитательной работы утвержденный Мин. Просвещения РФ)	организатор акции, наличие результата деятельности, (отзывы и (или) фотоотчеты, презентации, видеоролики, видеофильмы) размещенные на официальном сайте в сети Интернет (по согласованию с администрацией ДОУ)	1 (за единицу)
		активный участник акции, наличие результата деятельности, (отзывы и (или) фотоотчеты, презентации, видеоролики, видеофильмы) размещенные на официальном сайте в сети Интернет (по согласованию с администрацией ДОУ)	0,5 (за единицу)
	проведение совместных досуговых мероприятий, организация работы клуба, секции, объединения за рамками реализации основной образовательной программы ДО	организатор мероприятий, наличие плана, проведение мероприятий в соответствии с планом (но не более 1 раза в месяц), наличие положительных отзывов участников ОО, фотоотчеты/презентация опыта и т.п.	1
осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно - в период осуществления ремонтных работ	0,5
		благоустройство территории	2

	ДОУ в соответствии с утвержденным планом благоустройства	
	благоустройство группового участка в соответствии с утвержденным планом благоустройства	1
участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединений	председатель комиссии	1 (за единицу)
	член комиссии	0,5
	ведение документации, подготовка отчетов, размещение информации на сайте ДОУ (по требованию, при необходимости) и т.д.	0,5 (за единицу)
	РМО района (демонстрация педагогического опыта, выступления и т.п.)	0,5
Профсоюзная жизнь коллектива	Активный участник конкурсов, мероприятий, акций, волонтерство, деятельность в рамках работы профсоюзной организации ДОУ	0,5
дизайн образовательной среды	автор проекта дизайна образовательной среды, инфраструктурного проекта и т.п.	1,5
	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных проектов и решений	1,5
	член творческой группы	0,5
	оформление образовательного пространства в соответствии с проектом, концепцией и т.п.	0,5
Выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (1-2 поручения)	1
	100%, по поручению	1,5

		администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (3-4 поручения)	
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (5 и более поручений)	2
	участие в оформлении и организации мероприятий разного уровня и направленности	Организатор мероприятия, руководство мероприятием	1,5
		Член творческой группы- наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), написание сценария и т.д.)	1
	организация тематических выставок/фотозон в пространстве ДОУ	организатор выставки	0,5
		участник выставки (наличие продуктов деятельности)	0,25

Выплаты за качество выполняемых работ

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее дидактическое пособие», «Лучший образовательный проект», «педагогический проект», «Фестиваль инфраструктурных решений», «Фестиваль образовательных практик» и т. п.	призовое место, документ, подтверждающий победу педагога и (или) ДОУ	2,5
		участие, документ, подтверждающий участие педагога и (или) ДОУ	1,5
	участие в конкурсах профессионального мастерства на образовательных ресурсах в сети Интернет	документ, подтверждающий участие и (или) /победу	0,5/1
	диссеминация профессионального опыта, использование полученного опыта в повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении семинаров и т.п., творческих отчетов, работа ГБП вне ДОУ,	2,5

		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении семинаров и т.п., творческих отчетов, работа ГБП в ДОУ	1,5
		размещение профессионального опыта (опыта работы) в сети Интернет на образовательных ресурсах и (или) официальном сайте ДОУ	1

ВЫПЛАТЫ за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ по должности «воспитатель»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отчет о результатах	подготовка и презентация отчета о результатах деятельности группы\детей, советов, объединений, родительской общности	отчет и презентация на педагогическом совете ОУ, актуализация информации на сайте ДОУ в разделе группы	1,5
		отчет и презентация на родительском собрании, актуализация информации на сайте ДОУ в разделе группы	1
		отчет и презентация на планерном совещании	0,5
Обеспечение занятости детей (дополнительной)	организация досуговой деятельности, реализация проектов, приобщение к труду,	воспитатель –организатор мероприятия, наличие плана, проведение мероприятия в	1

занятости)	организация и проведение экскурсий, театров, посещение выставок	соответствии с планом, наличие положительных отзывов родительской общественности, наличие продукта деятельности, фотоотчеты (очно/заочно (онлайн))	
		воспитатель-сопровождающий	0,25
	организация и проведение секций, «кружков», объединений за пределами основной образовательной программы ДО	охват детей учреждения, наличие сценарного плана созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты (очно)	0,75
		охват внутри группы, наличие сценарного плана, графика проведения деятельности созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты (очно/заочно (онлайн))	0,25
Сохранение здоровья детей в учреждении, организация здоровьесберегающих воспитывающей среды	снижение % заболеваемости детей	снижение % заболеваемости у детей группы (не более 10% пропущенных по болезни детодней в отчетном периоде),	0,5
	отсутствие травм, несчастных случаев	0	1
	разработка и реализация программ и (или) проектов, направленных на сохранение здоровья детей, проведение мероприятий по безопасности, приобщению к здоровому образу жизни (ЗОЖ), спорту	наличие разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта по приобщению детей к ЗОЖ, спорту, закаливанию (контроль)	1

		реализация в полном объеме разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта по приобщению детей к ЗОЖ, спорту, закаливанию	0,5
		отчет о реализации Программы\проекта на педагогическом совете, родительском собрании, ведение странички (Презентации, фотоотчеты) на официальном сайте ДОУ в сети Интернет, выпуск информационного буклета и т.п.	0,5
	проведение мероприятий в рамках реализации проекта ГТО	подготовка детей, участие в работе рабочей группы	1
реализация адаптированной программы для детей-инвалидов (реализация и контроль за реализацией)	разработка АООП	Воспитатель – разработчик АООП	2
		Воспитатель - член рабочей группы по разработке АООП	1
	реализация АООП	100%, постоянно, планирование и реализация индивидуальной работы, ведение документации, отчетность по детям-инвалидам (ОВЗ)	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания, образования и (или) проектов, положений необходимых для осуществления уставной деятельности ДОУ	наличие авторской программы воспитания/образования и (или) проекта, положения и т.п.	2
образовательные результаты, достижения детей	учебные результаты	наличие и реализация проектов в вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования, АООП	1,5

	готовность к обучению в школе	100% высокий и достаточный уровень готовности выпускников (оценивается в мае)	1
	внеучебные результаты (любой уровень – международный, федеральный, краевой, городской, районный, ДОУ)	Диплом (грамота) победителя или победителя в отдельной номинации (ребенок\группа детей, очное участие)	1,5
		Диплом (сертификат, другой подтверждающий документ) участника (ребенок\группа детей, очное участие)	1
		Диплом (сертификат, другой подтверждающий документ) победителя в конкурсах на образовательных ресурсах в сети Интернет	0,5
		Диплом (сертификат, другой подтверждающий документ) участника в конкурсах на образовательных ресурсах в сети Интернет	0,25
инновационная деятельность, участие в разработке программ, проектов	разработка и внедрение авторских программ воспитания и (или) образования	наличие программы воспитания и (или) образования	2
	разработка и внедрение авторского социально значимого проекта	наличие проекта в области воспитания и (или) образования	1,5
	ДОУ - городская базовая площадка	Разработка и реализация проектов по плану работы ГБП, диссеминация педагогического опыта	1
	ДОУ - федеральная базовая площадка (инновационная площадка)	Разработка и реализация проектов по плану работы ГБП, диссеминация педагогического опыта	1,5
	реализация направлений (дорожных карт) муниципальной системы образования	качественное исполнение мероприятий дорожной карты (дорожных карт)	0,5 (за единицу)

эффективность работы с родителями	осуществление работы с семьями СОП, ТЖС	своевременное выявление семей находящихся в социально опасном положении, тяжелой жизненной ситуации	1
		профилактическая работа с семьями СОП, ТЖС	0,5
	повышение уровня удовлетворенности родительской общественности качеством предоставляемых услуг в ОУ	по результатам опроса и (или) анкетирования /НОК (оценивается 2 раза в год)	1
		Отсутствие жалоб родителей	0,25
	организация совместных акций по социально-значимым направлениям (календарь образовательных событий, календарь городских и районных мероприятий и т.п., план воспитательной работы утвержденный Мин. Просвещения РФ)	организатор акции, наличие результата деятельности, (отзывы и (или) фотоотчеты, презентации, видеофильмы, видеоролики) размещенные на официальном сайте в сети Интернет (по согласованию с администрацией ДОУ)	1 (за единицу)
		активный участник акции, наличие результата деятельности, (отзывы и (или) фотоотчеты, презентации, видеофильмы, видеоролики) размещенные на официальном сайте в сети Интернет (по согласованию с администрацией ДОУ)	0,5 (за единицу)
	Привлечение родительской общественности к оказанию посильной помощи в организации образовательного пространства	Наличие результатов\продуктов деятельности (например: атрибуты для мероприятий, игр изготовленные родителями, костюмы, декорации, оформление и т.п.)	0,5
	проведение совместных досуговых мероприятий, организация работы клуба (участники ОО), секции, объединения за рамками реализации основной образовательной программы ДО	организатор мероприятий, наличие плана, проведение мероприятий в соответствии с планом (но не более 1 раза в месяц), наличие положительных отзывов участников ОО, фотоотчеты/презентация опыта и т.п.	1

осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно - в период осуществления ремонтных работ	0,5
		благоустройство территории ДОУ в соответствии с утвержденным планом благоустройства	2
		благоустройство группового участка в соответствии с утвержденным планом благоустройства	1
	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединений	председатель комиссии	1 (за единицу)
		член комиссии	0,5
		ведение документации, подготовка отчетов, размещение информации на сайте ДОУ (по требованию, при необходимости) и т.д.	0,5 (за единицу)
		РМО района (демонстрация педагогического опыта, выступления и т.п.)	0,5
	Профсоюзная жизнь коллектива	Активный участник конкурсов, мероприятий, акций, волонтерство, деятельность в рамках работы профсоюзной организации ДОУ	0,5
	дизайн образовательной среды	автор проекта дизайна образовательной среды, инфраструктурного проекта и т.п.	1,5
		включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных проектов и решений	1,5
член творческой группы		0,5	
оформление образовательного пространства в соответствии с проектом, концепцией и т.п.		0,5	
Выполнение дополнительных работ не входящих в	100%, по поручению администрации ДОУ,	1	

	должностные обязанности	решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (1-2 поручения)	
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (3-4 поручения)	1,5
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (5 и более поручений)	2
	участие в оформлении и организации мероприятий разного уровня и направленности	Воспитатель -организатор мероприятия, руководство мероприятием	1,5
		Воспитатель - член творческой группы, наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), написание сценария и т.д.)	1
	организация тематических выставок/фотозон в пространстве ДОУ	организатор выставки	0,5
	участник выставки (наличие продуктов деятельности)	0,25	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее дидактическое пособие», «Лучший образовательный проект». «педагогический проект», «Фестиваль инфраструктурных решений», «Фестиваль успешных образовательных практик» и т. п. (КИМЦ, ГУО, Министерство Просвещения РФ, КК, Министерство образования КК и т.п.)	призовое место, документ, подтверждающий победу педагога и (или) ДОУ	2,5
		участие, документ, подтверждающий участие педагога и (или) ДОУ	1,5
	участие в конкурсах профессионального мастерства на образовательных ресурсах в	документ, подтверждающий участие и (или) /победу	0,5/1

	сети Интернет		
	диссеминация профессионального опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении семинаров и т.п., творческих отчетов, работа ГБП вне ДОУ,	2,5
		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении семинаров и т.п., творческих отчетов, работа ГБП в ДОУ	1,5
		размещение профессионального опыта (опыта работы) в сети Интернет на образовательных ресурсах и (или) официальном сайте ДОУ	1

ВЫПЛАТЫ за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ по должности «МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов «*»
	наименование	индикатор	

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

Отчет о результатах деятельности	подготовка и презентация отчета о результатах деятельности педагога, результаты детей, ДОУ, объединений, участникам ОО	отчет и презентация на педагогическом совете ОУ, актуализация информации на сайте ДОУ в персональном разделе сайта	1,5
		отчет и презентация на родительском собрании, актуализация информации на сайте ДОУ в персональном разделе сайта	1
		отчет и презентация на планерном совещании	0,5
Обеспечение	Проведение досуговой	Организатор мероприятия,	1

дополнительной занятости детей за рамками образовательной программы	деятельности, реализация проекта, приобщение к искусству, организация и проведение экскурсий, посещение музеев, театров, выставок	наличие плана, проведение в соответствии с планом, наличие отзывов родительской общественности, продукта деятельности, фотоотчеты	
		Педагог-сопровождающий	0,25
	организация и проведение секций, «кружков», объединений художественно-эстетической направленности за пределами основной образовательной программы ДО	охват детей учреждения, наличие сценарного плана созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты	
		охват внутри группы, наличие сценарного плана, графика проведения деятельности созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты	0,25
	разработка и реализация программ и (или) проектов, направленных на сохранение здоровья детей, проведение мероприятий по безопасности, приобщению к миру музыки (художественно-эстетической направленности)	наличие разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта	1
		реализация в полном объеме разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта	0,5
		отчет о реализации Программы\проекта на педагогическом совете, родительском собрании, ведение странички (Презентации, фотоотчеты) на официальном сайте ДОУ в сети Интернет/ выпуск информационного буклета и т.п.	0,5/0,25
реализация	разработка АООП	Педагог – разработчик АООП	2

адаптированной программы для детей-инвалидов (реализация и контроль за реализацией)		Педагог - член рабочей группы по разработке АООП	1
	реализация АООП	100%, постоянно, планирование и реализация индивидуальной работы, ведение документации, отчетность по детям-инвалидам (ОВЗ)	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения детей	Участие детей в смотрах-конкурсах, фестивалях	Диплом, грамота участника (очно/заочно)	0,5/0,25
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) районного уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) городского уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) краевого, регионального, всероссийского уровня (очно/заочно)	1,5/0,5
Достижения ДОУ/коллектива	Участие коллектива/ДОУ в смотрах-конкурсах, фестивалях	Диплом, грамота участника (очно/заочно)	0,5/0,25
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) районного уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) городского уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) краевого, регионального, всероссийского уровня (очно/заочно)	1,5/0,5
Эффективность работы с родителями	Проведение совместных досуговых, воспитательно-образовательных мероприятий с родителями, организация работы Клуба, «посиделок», родительских (семейных) объединений и т.д.	Руководитель-организатор мероприятия, наличие плана, проведение мероприятий в соответствии с планом, наличие отзывов о проведенных мероприятиях, фотоотчет	1
	Привлечение родительской общественности к оказанию посильной помощи в организации образовательного пространства	Наличие результатов\продуктов деятельности (например: атрибуты для мероприятий, игр изготовленные	0,5

		родителями, костюмы, декорации, оформление и т.п.)	
	Организация совместных акций по художественно-эстетическому направлению, социально-значимых акций	Организатор, наличие результата деятельности, отзывы/фотоотчет	1
		участник, наличие результата деятельности, отзывы/фотоотчет	0,5
	Организация фестиваля (не более 2-х раз в год) за рамками образовательной программы	Руководитель-организатор мероприятия, наличие результата деятельности, охват детей и родителей не менее 60% от общего числа детей в ДОУ, отзывы/фотоотчет	1
осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно - в период осуществления ремонтных работ	0,5
	Благоустройство территории	благоустройство территории ДОУ в соответствии с утвержденным планом благоустройства	2
		благоустройство отдельного выделенного участка в соответствии с утвержденным планом благоустройства	1
	Участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ДОУ	председатель комиссии	1 (за единицу)
		член комиссии	0,5
	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединений	ведение документации, подготовка отчетов, размещение информации на сайте ДОУ (по требованию, при необходимости) и т.д.	0,5 (за единицу)
		Профсоюзная жизнь коллектива	Активный участник конкурсов, мероприятий, акций, волонтерство, деятельность в рамках работы профсоюзной организации ДОУ
	дизайн образовательной среды	автор проекта дизайна образовательной среды, инфраструктурного проекта и т.п.	1,5
		включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных проектов и решений	1,5
		член творческой группы	0,5
оформление образовательного пространства в соответствии с проектом, концепцией и т.п.		0,5	

	Выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (1-2 поручения)	1
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (3-4 поручения)	1,5
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (5 и более поручений)	2
	участие в оформлении и организации мероприятий разного уровня и направленности	организатор мероприятия, руководство мероприятием	1,5
		член творческой группы, наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), написание сценария и т.д.)	1
организация тематических выставок/фотозон в пространстве ДОУ	организатор выставки	0,5	

Выплаты за качество выполняемых работ

Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее дидактическое пособие», «Лучший образовательный проект», «педагогический проект», «Фестиваль инфраструктурных решений», «Фестиваль успешных образовательных практик» и т. п. (КИМЦ, ГУО, Министерство Просвещения РФ, КК, Министерство образования КК и т.п.)	призовое место, документ, подтверждающий победу педагога и (или) ДОУ	2,5
		участие, документ, подтверждающий участие педагога и (или) ДОУ	1,5
	участие в конкурсах профессионального мастерства на образовательных ресурсах в сети Интернет	документ, подтверждающий участие и (или) /победу	0,5/1
	диссеминация профессионального опыта, использование полученного	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при	2,5

	опыта в повседневной деятельности	проведении семинаров и т.п., творческих отчетов, работа ГБП вне ДОУ,	
		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении семинаров и т.п., творческих отчетов, работа ГБП в ДОУ	1,5
		размещение профессионального опыта (опыта работы) в сети Интернет на образовательных ресурсах и (или) официальном сайте ДОУ	1

ВЫПЛАТЫ за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ по должности

«инструктор по физической культуре»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов «*»
	наименование	индикатор	

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

Отчет о результатах	о подготовка и презентация отчета о результатах деятельности детей, советов, объединений, родительской общественности	отчет и презентация на педагогическом совете ОУ, актуализация информации на сайте ДОУ	1,5
		отчет и презентация на родительском собрании, актуализация информации на сайте ДОУ в персональном разделе	1
		отчет и презентация на планерном совещании	0,5
Обеспечение дополнительной занятости детей за рамками образовательной программы	Проведение досуговой деятельности, реализация проекта, приобщение к здоровому и активному образу жизни, через организацию тематических экскурсий, посещение выставок и т.д.	Руководитель -организатор мероприятия, наличие плана, проведение в соответствии с планом, наличие отзывов родительской общественности, продукта деятельности, фотоотчеты	1

		Педагог-сопровождающий	0,5
	организация и проведение секций, «кружков», объединений физкультурной направленности за пределами основной образовательной программы ДО	охват детей учреждения, наличие сценарного плана созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты	0,75
		охват внутри группы, наличие сценарного плана, графика проведения деятельности созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты	0,25
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	снижение % заболеваемости детей	снижение % заболеваемости у детей группы (не более 10% пропущенных по болезни детодней в отчетном периоде),	0,5
	разработка и реализация программ и (или) проектов, направленных на сохранение здоровья детей, проведение мероприятий по безопасности, приобщению к здоровому образу жизни (ЗОЖ), спорту	наличие разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта по приобщению детей к ЗОЖ, спорту, закаливанию	1
		реализация в полном объеме разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта по приобщению детей к ЗОЖ, спорту, закаливанию	0,5
		отчет о реализации Программы\проекта на педагогическом совете, родительском собрании, ведение странички (Презентации, фотоотчеты) на официальном сайте ДОУ в сети Интернет/выпуск информационного буклета и т.п.	0,5/0,25
		проведение мероприятий в	подготовка детей,

	рамках реализации проекта ГТО	председатель или член рабочей группы	
	отсутствие травм, несчастных случаев	0	1
реализация адаптированной программы для детей-инвалидов (реализация и контроль за реализацией)	разработка АООП	Педагог – разработчик АООП	2
		Педагог - член рабочей группы по разработке АООП	1
	реализация АООП	100%, постоянно, планирование и реализация индивидуальной работы, ведение документации, отчетность по детям-инвалидам (ОВЗ)	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения детей	Участие детей в смотрах-конкурсах, соревнованиях спортивной направленности	Диплом, грамота участника (очно/заочно)	0,5/0,25
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) районного уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) городского уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) краевого, регионального, всероссийского уровня (очно/заочно)	1,5/0,5
Достижения ДОУ/коллектива	Участие коллектива/ДОУ в смотрах-конкурсах, соревнованиях спортивной направленности	Диплом, грамота участника (очно/заочно)	0,5/0,25
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) районного уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) городского уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) краевого, регионального, всероссийского уровня (очно/заочно)	1,5/0,5
Эффективность работы с родителями	Проведение совместных досуговых, воспитательно-образовательных мероприятий с родителями, организация работы Клуба, Секции, родительских	Руководитель-организатор мероприятия, наличие плана, проведение мероприятий в соответствии с планом, наличие отзывов о	1

	(семейных) объединений и т.д.	проведенных мероприятиях, фотоотчет	
	Привлечение родительской общественности к оказанию посильной помощи в организации образовательного пространства	Наличие результатов\продуктов деятельности (например: атрибуты для мероприятий, игр изготовленные родителями, костюмы, декорации, оформление и т.п.)	0,5
	Организация совместных акций, спартакиады, дня и недели здоровья по оздоровительным и спортивным направлениям, социально-значимых акций	Организатор, наличие результата деятельности, отзывы/фотоотчет	1
		участник, наличие результата деятельности, отзывы/фотоотчет	0,5
	Организация фестиваля (не более 2-х раз в год) за рамками образовательной программы	Руководитель-организатор мероприятия, наличие результата деятельности, охват детей и родителей не менее 60% от общего числа детей в ДООУ, отзывы/фотоотчет	1
осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно - в период осуществления ремонтных работ	0,5
		благоустройство территории ДООУ в соответствии с утвержденным планом благоустройства	2
		благоустройство спортивного участка в соответствии с утвержденным планом благоустройства	1
	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединениях	председатель комиссии	1 (за единицу)
		член комиссии	0,5
		ведение документации, подготовка отчетов, размещение информации на сайте ДООУ (по требованию, при необходимости) и т.д.	0,5 (за единицу)
	Профсоюзная жизнь коллектива	Активный участник конкурсов, мероприятий, акций, волонтерство, деятельность в рамках работы профсоюзной организации ДООУ	0,5
	дизайн образовательной среды	автор проекта дизайна образовательной среды, инфраструктурного проекта и т.п.	1,5
включение инфраструктурного		1,5	

		проекта в каталог инфраструктурных проектов и решений	
		член творческой группы	0,5
		оформление образовательного пространства в соответствии с проектом, концепцией и т.п.	0,5
	Выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (1-2 поручения)	1
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (3-4 поручения)	1,5
		100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (5 и более поручений)	2
	участие в оформлении и организации мероприятий разного уровня и направленности	организатор мероприятия, руководство мероприятием	1,5
		член творческой группы, наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), написание сценария и т.д.)	1
	организация тематических выставок/фотозон в пространстве ДОУ	организатор выставки	0,5
		участник выставки (наличие продуктов деятельности)	0,25
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее дидактическое пособие», «Лучший образовательный проект», «педагогический проект», «Фестиваль инфраструктурных решений», «Фестиваль успешных образовательных практик» и т. п. (КИМЦ, ГУО, Министерство Просвещения РФ, КК, Министерство образования КК и т.п.)	призовое место, документ, подтверждающий победу педагога и (или) ДОУ	2,5
		участие, документ, подтверждающий участие педагога и (или) ДОУ	1,5
	участие в конкурсах профессионального мастерства на	документ, подтверждающий участие и (или) /победу	0,5/1

	образовательных ресурсах в сети Интернет		
	диссеминация профессионального опыта, использование полученного опыта в повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении семинаров и т.п., творческих отчетов, работа ГБП вне ДОУ,	2,5
		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении семинаров и т.п., творческих отчетов, работа ГБП в ДОУ	1,5
		размещение профессионального опыта (опыта работы) в сети Интернет на образовательных ресурсах и (или) официальном сайте ДОУ	1

ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <***>
	наименование	индикатор	

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

Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов по итогам контрольных мероприятий	отсутствие предписаний	3
		устранение предписаний в установленные сроки	1

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Снижение уровня заболеваемости детей	уровень заболеваемости детей	отсутствие вспышек заболеваний	2,5
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний (по результатам проведенных проверок)	0	2,5
Соблюдение	отсутствие замечаний (по	0	2,5

технологического процесса приготовления пищи	результатам проведенных проверок)		
--	-----------------------------------	--	--

Выплаты за качество выполняемых работ

Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений	отсутствие замечаний администрации учреждения	1
Качество приготовления пищи	отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	отсутствие замечаний медицинского работника	2

КЛАДОВЩИК, КАСТЕЛЯНША, РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ДВОРНИК, СТОРОЖ, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <***>
	наименование	индикатор	

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

Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок	5 часов в месяц	1
		10 часов в месяц	2
		15 часов в месяц	3
	участие в мероприятиях учреждения		1,5

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Отсутствие или оперативное устранение предписаний	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	3
		устранение предписаний в установленные сроки	1

контролирующих или надзорных органов			
--------------------------------------	--	--	--

Выплаты за качество выполняемых работ

Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений и территории учреждения	отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	1,5
		отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	1,5

СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <***>
	наименование	индикатор	

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

Образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообеспечению, документоведению	0 замечаний	0,5
---------------------------------------	--	-------------	-----

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	1
	подготовка отчетов, ответов и т.п. в установленные сроки	0 замечаний	1

Выплаты за качество выполняемых работ

Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	2
--	---	-------------	---

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов «*»
	наименование	индикатор	

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

обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	1,5
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	3
	своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	2
экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	2

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	3
---	-------------------------------------	------	---

Выплаты за качество выполняемых работ

высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	2
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	4

соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	1
--	----------------------	---

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	условия	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для организации деятельности учреждения	Анализ предполагаемого к закупке оборудования. Консультирование по существующим государственным правилам и нормам охраны труда при закупке и наладке оборудования, отвечающего требованиям охраны труда.	100%	1
	Контроль за исправностью и своевременным обслуживанием оборудования, инженерных сетей итд	100%	1
	Организация и проведение работы по созданию в организации системы охраны труда, внутренних (локальных) норм и правил по охране труда.	100%	0,5
	Координация работы производственных и технических подразделений организации по безопасной организации труда	100% постоянно	0,5
	Организация и проведение инструктажей по охране труда со всеми категориями сотрудников	100% в соответствии с требованиями, планом	0,5
	Участие в работе комиссий по проведению проверок, испытаний и технического освидетельствования состояния технических средств, оборудования, машин а также технологии выполнения работ для определения соответствия их состояния установленным нормам и правилам, участвует в приемке их в эксплуатацию или применению в производстве.	постоянно	0,5
	Проведение специальных занятий по изучению норм безопасности с сотрудниками организации,	100%	1

	проверку знаний		
	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, безопасности в целом	отсутствие предписаний надзорных органов или	1
Сохранение здоровья детей\ работников	Разработка и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей/работников	организация и проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья детей/работников	1
	Обеспечение контроля над качеством поступающей продукции\продуктов на пищеблок	100% Отсутствие замечаний \ предписаний, жалоб	1
	Обеспечение безопасности в здании Обеспечение безопасности на территории	100% Отсутствие замечаний \ предписаний	3
	Отсутствие детского травматизма	0	1,5
	Отсутствие травм у сотрудников организации	0	1,5

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Эффективность организации работы по социальному сопровождению работников МБДОУ	Организация работы по заключению коллективного договора и осуществлению контроля за его исполнением, участие в работе комиссий по охране труда	100% Ведение документации в полном объеме, работа с коллективом	3
	Представление интересов организации при рассмотрении дел о несчастных случаях органами ФСС России, органом государственного надзора, судами	100%	3
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, субботники	Выполнение ремонтных работ в период ремонта	1,5
	Участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ДОУ	Председатель или член объединения образованного в ДОУ	0,5
		Ведение документации объединения в соответствии с установленными требованиями, подготовка отчетов, работа\взаимодействие с коллективом и общественностью и т.д.	1
Участие в оформлении и организации мероприятий разного уровня и направленности (в ДОУ и	Ответственный исполнитель\член творческой группы.	0,5	

вне ДОУ), пошив костюмов для детей и\или взрослых, разработка сценариев, подготовка детей (репетиции, сопровождение)	Наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), идея оформления, написание сценария и т.д.)	
Выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д.	2
Озеленение территории ДОУ, благоустройство (летний период)	Цветы, кустарники, уход за цветами, клумбами, газонами, оформление	2,5

Выплаты за качество выполняемых работ

Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение качественной работы технического персонала	Своевременное устранение неисправностей оборудования	1
		Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины технического, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала	2
		Проведение планерных совещаний, собраний, разъяснительной работы с техническим, обслуживающими учебно-вспомогательным персоналом	2
Диссеминация опыта		Организатор, участник семинаров, семинаров—практикумов, конференций, собраний, совещания и т.д.	1
		Наличие авторской статьи, публикации	3
Использование ИКТ в деятельности: работа с интернет ресурсами; внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ		100%	0,5
Своевременная подготовка отчетов, аналитической информации, заявок и т.п.		100%	1
Разработка инструкций, Положений, памяток, правил, Программ и т.д.	Наличие документов соответствующих требованиям		1

Обеспечение качества готовности учреждения	Подготовка здания МБДОУ к новому учебному году (инструкции, поверка оборудования и т.д.)	100% отсутствие замечаний комиссии по приему МБДОУ к новому учебному году	3
	Подготовка здания МБДОУ к отопительному сезону	100%, отсутствие замечаний\предписаний инспекторов, комиссий, администрации ДОУ	3

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <***>
	наименование	индикатор	

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

отчет о результатах деятельности	подготовка и презентация отчета о результатах работы	отчет и презентация на методическом объединении, педагогическом совете, родительском собрании, собрании трудового коллектива	1
образовательные результаты	Готовность к обучению в школе	100% высокий и достаточный уровень готовности выпускников (оценивается в мае), наличие утвержденной программы диагностики готовности детей к обучению в школе, итоговый отчет.	1,5
	Положительная динамика в развитии детей (ребенка)	Наличие индивидуальных образовательных\коррекционных маршрутов развития, их реализация в полном объеме, отчеты (оценивается 3 раза в год – сентябрь, декабрь\январь, май)	0,2 (за единицу)

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Эффективность методов и способов работы по педагогическом у сопровождению детей	разработка и реализация развивающих и коррекционных программ	Реализация программы 100%, отчет о результатах реализации программы	1
	адаптация вновь поступивших детей	оказание психологической помощи воспитанникам, родителям (отчет, ведение документации-листы адаптации, отсутствие обоснованных обращений родителей)	0,3
	благоприятный психологический климат	оказание психологической помощи педагогическому коллективу в решении конкретных проблем (планирование работы, проведение работы в соответствии с планом)	0,5
реализация адаптированной программы для детей-инвалидов	реализация АОП - 100%,	постоянно, ведение документации, отчетность	0,5 (за одного ребенка)
эффективность работы с участниками образовательных отношений	проведение совместных досуговых мероприятий в рамках организации работы клуба, секции, социальных акций, игр-квестов, выставок и т.д.) с участниками образовательных отношений	организатор мероприятия, наличие мероприятия (очно/заочно(онлайн)) участник мероприятия (очно)	1,5/0,5 0,5
	осуществление эффективной работы с семьями находящимися в СОП, ТЖС.	наличие индивидуального плана работы с семьей, выполнение плана, ведение документации, взаимодействие с другими специалистами и ведомствами	0,5
	повышение уровня удовлетворенности родительской общественности качеством предоставляемых услуг в ОУ	по результатам опроса \НОК	1
Инновационная деятельность	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы	2
	разработка и внедрение авторского	наличие авторского	1

	проекта, социально значимого проекта	образовательного проекта	
	реализация направлений системы образования города Красноярска, реализация направлений «дорожной карты» Красноярского стандарта качества образования	член рабочей группы	0,5
Осуществление дополнительных работ	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединений	председатель комиссии	1
		член комиссии	0,5
		ведение документации: подготовка отчетов, размещение информации на сайте ОУ	0,5
	Разработка локальных актов организации в пределах своей компетенции, экспертиза локальных актов организации	постоянно, 100%	0,5
	дизайн образовательной среды	автор проекта дизайна образовательной среды, инфраструктурного проекта и т.п.	1
		член творческой группы	0,5
		оформление образовательного пространства	0,5
		включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных проектов и решений	1,5
	выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий, советов, и т.д. (1-2 поручения)	1
		100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий, советов, и т.д. (3-4 поручения)	1,5
100% по поручению администрации ОУ, решению комиссий,		2	

		советов, и т.д. (5 и более поручений)	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	очное участие в конкурсах профессионального мастерства системы образования города Красноярск: «Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее дидактическое пособие», «Лучший образовательный проект», «Красноярск рукотворный».	участник (очно/заочно (онлайн))	1/0,5
		победитель в номинации (очно/заочно (онлайн))	1/0,5
		победитель (очно/заочно(онлайн))	2/1,5
		участие, документ, подтверждающий участие (очно)	1,5
	участие и призовое место в конкурсах профессионального мастерства на образовательных ресурсах в сети Интернет	документ, подтверждающий участие	0,5 – призовое место. 0,2 - участие
	диссеминация профессионального опыта, участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов вне ОУ	1
		размещение в сети Интернет на образовательных ресурсах, официальном сайте ОУ	0,5
		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, мастер-классов, тренингов и т.п. (очно/заочно(онлайн))	1/0,5

МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов <***>
	наименование	Индикатор	

учреждения			
------------	--	--	--

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

Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов, снижение заболеваемости детей в отчетном периоде	2
Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения	2

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	1,5
	Участие в мероприятиях учреждения	постоянно	1,5

Выплаты за качество выполняемых работ

Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	2,5
---	--	---	-----

ВЫПЛАТЫ за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ по должности «УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД»			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов «*»
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Отчет о результатах деятельности	подготовка и презентация отчета о результатах деятельности педагога, результаты детей, ДОУ, объединений, участникам ОО	отчет и презентация на педагогическом совете ОУ, актуализация информации на сайте ДОУ в персональном разделе сайта	1,5
		отчет и презентация на родительском собрании, актуализация информации на сайте ДОУ в персональном разделе сайта	1
		отчет и презентация на планерном совещании	0,5
Обеспечение дополнительной занятости детей за рамками образовательной программы	Проведение досуговой деятельности, реализация проекта, приобщение к искусству, организация и проведение экскурсий, посещение музеев, театров, выставок	Организатор мероприятия, наличие плана, проведение в соответствии с планом, наличие отзывов родительской общественности, продукта деятельности, фотоотчеты	1
		Педагог-сопровождающий	0,25
	организация и проведение секций, «кружков», объединений профессиональной направленности за пределами основной образовательной программы ДО	охват детей учреждения, наличие сценарного плана созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты	0,75
		охват внутри группы, наличие сценарного плана, графика проведения деятельности созданного объединения, секции, «кружка», положительные отзывы родительской общественности, презентации и (или) фотоотчеты	0,25

	разработка и реализация программ и (или) проектов	наличие разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта	1
		реализация в полном объеме разработанной и утвержденной руководителем ДОУ Программы\проекта	0,5
		отчет о реализации Программы\проекта на педагогическом совете, родительском собрании, ведение странички (Презентации, фотоотчеты) на официальном сайте ДОУ в сети Интернет/ выпуск информационного буклета и т.п.	0,5/0,25
реализация адаптированной программы для детей-инвалидов (реализация и контроль за реализацией)	разработка АООП (кроме групп компенсирующей направленности)	Педагог – разработчик АООП	2
		Педагог - член рабочей группы по разработке АООП	1
	реализация АООП (кроме групп компенсирующей направленности)	100%, постоянно, планирование и реализация индивидуальной работы, ведение документации, отчетность по детям-инвалидам (ОВЗ)	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Достижения детей	Участие детей в олимпиадах, конкурсах, фестивалях	Диплом, грамота участника (очно/заочно)	0,5/0,25
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) районного уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) городского уровня (очно/заочно)	1/0,5

		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) краевого, регионального, всероссийского уровня (очно/заочно)	1,5/0,5
Достижения ДОУ/коллектива	Участие в конкурсах, фестивалях и т.п.	Диплом, грамота участника (очно/заочно)	0,5/0,25
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) районного уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) городского уровня (очно/заочно)	1/0,5
		Призовое место (1,2,3 место и/или победа в отдельной номинации) краевого, регионального, всероссийского уровня (очно/заочно)	1,5/0,5
Эффективность работы с родителями	Проведение совместных досуговых, воспитательно-образовательных мероприятий с родителями, организация работы Клуба, «посиделок», родительских (семейных) объединений и т.д.	Руководитель-организатор мероприятия, наличие плана, проведение мероприятий в соответствии с планом, наличие отзывов о проведенных мероприятиях, фотоотчет	1
		Наличие результатов\продуктов деятельности (например: атрибуты для мероприятий, игр изготовленные родителями, костюмы, декорации, оформление и т.п.)	0,5
	Организация совместных акций по профессиональному направлению, социально-значимых акций	Организатор, наличие результата деятельности, отзывы/фотоотчет	1
		участник, наличие результата деятельности, отзывы/фотоотчет	0,5
	Организация фестиваля (не более 2-х раз в год) за рамками образовательной программы	Руководитель-организатор мероприятия, наличие результата деятельности, охват детей и родителей не менее 60% от общего числа детей в ДОУ, отзывы/фотоотчет	1
осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно - в период осуществления ремонтных работ	0,5

	Благоустройство территории	благоустройство территории ДОУ в соответствии с утвержденным планом благоустройства	2
		благоустройство отдельного выделенного участка в соответствии с утвержденным планом благоустройства	1
	Участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ДОУ	председатель комиссии	1 (за единицу)
		член комиссии	0,5
	участие в работе комиссий, объединений, комитетов и т.д. в ОУ, районных\городских методических объединений	ведение документации, подготовка отчетов, размещение информации на сайте ДОУ (по требованию, при необходимости) и т.д.	0,5 (за единицу)
		Профсоюзная жизнь коллектива	Активный участник конкурсов, мероприятий, акций, волонтерство, деятельность в рамках работы профсоюзной организации ДОУ
	дизайн образовательной среды	автор проекта дизайна образовательной среды, инфраструктурного проекта и т.п.	1,5
		включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных проектов и решений	1,5
		член творческой группы	0,5
		оформление образовательного пространства в соответствии с проектом, концепцией и т.п.	0,5
Выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (1-2 поручения)	1	
	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (3-4 поручения)	1,5	
	100%, по поручению администрации ДОУ, решению комиссий, советов, планерных совещаний и т.д. (5 и более поручений)	2	
участие в оформлении и организации мероприятий	организатор мероприятия, руководство мероприятием	1,5	

	разного уровня и направленности	член творческой группы, наличие продуктов деятельности (сшитый костюм(-ы), изготовленные декорации (-й), афиши, оформление помещения(-й), написание сценария и т.д.)	1	
	организация тематических выставок/фотозон в пространстве ДОУ	организатор выставки	0,5	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Лучшая методическая разработка», «Лучшее дидактическое пособие», «Лучший образовательный проект», «педагогический проект», «Фестиваль инфраструктурных решений», «Фестиваль успешных образовательных практик» и т. п. (КИМЦ, ГУО, Министерство Просвещения РФ, КК, Министерство образования КК и т.п.)	призовое место, документ, подтверждающий победу педагога и (или) ДОУ	2,5	
		участие, документ, подтверждающий участие педагога и (или) ДОУ	1,5	
	участие в конкурсах профессионального мастерства на образовательных ресурсах в сети Интернет	документ, подтверждающий участие и (или) /победу	0,5/1	
	диссеминация профессионального опыта, использование полученного опыта в повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении семинаров и т.п., творческих отчетов, работа ГБП вне ДОУ,		2,5
		внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении семинаров и т.п., творческих отчетов, работа ГБП в ДОУ		1,5
		размещение профессионального опыта (опыта работы) в сети Интернет на образовательных ресурсах и (или) официальном сайте ДОУ		1

**ВИДЫ
и размеры персональных выплат работникам учреждений**

Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
от 1 года до 5 лет	5%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
от 5 до 10 лет	15%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"	40%

<*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	
Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	718,4 руб.
Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
Педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
кабинетами, лабораториями	10%
учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

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

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

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

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

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

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

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

<*****> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного

руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с [Постановлением](#) Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

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

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

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ
СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
УЧРЕЖДЕНИЯ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ**

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

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктом 7](#) настоящего приложения.

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

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

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

по учреждениям дополнительного образования, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

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

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений

устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

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

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого:	
	обучающегося	0,3
	воспитанника	0,5
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50

6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ.**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
	наименование	индикатор	
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	3%
		отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	3%
		отсутствие фактов ухода детей из учреждения	5%
		приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
	реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения	10%
	информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
	дизайн образовательной среды	включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных	5%

		решений и проектов	
	качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5%
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7%
	тиражирование инновационных разработок региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3%
кадровое обеспечение	работа с молодыми педагогами	наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5%
	участие педагогических работников в городских профессиональных конкурсах	наличие участников, победителей	2%
			5%
	обеспечение принципа "открытости" системы оплаты труда в учреждении	отсутствие обоснованных жалоб	5%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
участие в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%	

	профессиональные достижения руководителя	участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)	2% 5%
		личные победы в профессиональных конкурсах (1 - 3 место)	5%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	учебные результаты	наличие проектов, реализуемых в рамках вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	10%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	5%
		региональный уровень	2%
		муниципальный уровень	2%
	воспитательная работа	отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете		2%	
организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и		5%	

		взрослых	
выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по итогам проверок надзорных и контролирующих органов	3%
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
		предоставление платных образовательных услуг:	5%
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города	
по индивидуальным тарифам	10%		
наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями	1 контракт	2%	


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

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе; при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физ.воспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

Приложение № 4
к коллективному договору
от 19.12. 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО МБДОУ №121
 В.В.Гринченко
(протокол №2 от 19.12.2022г)

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 121
 О.В.Давыдова
19.12.2022 г.


Список профессий и должностей работников, имеющих право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 1 раз в 3 года.

1. Заведующий МБДОУ.
2. Заместители заведующего.
3. Старший воспитатель.
4. Воспитатель.
5. Педагог-психолог.
6. Учитель-логопед.
7. Учитель-дефектолог.
8. Инструктор по физической культуре.
9. Музыкальный руководитель.

Приложение № 5
к коллективному договору
от 19.12.2022г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО МБДОУ № 121
_____ В.В.Гринченко
(протокол № 2 от 19.12.2022г.)

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 121
_____ О.В.Давыдова



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

1. Соглашения по охране труда составляется на начало календарного года.
2. Проверки по выполнению Соглашения проводятся два раза в год - на начало учебного года и конец календарного года.
3. Утвердить Соглашение по охране труда на 2022-2025 годы.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2023 год.

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	шт	30	2023	Заместитель заведующего по АХР
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	шт	10	2023	Заместитель заведующего по АХР
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	шт	10	2023	Заместитель заведующего по АХР
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	шт	50	2023	Заместитель заведующего по АХР
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	шт	10	2023	Заместитель заведующего по АХР
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	шт	2	2023	Заместитель заведующего по АХР
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда	шт	2	2023	Заместитель заведующего по АХР
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	шт	2	2023	Заместитель заведующего по АХР
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда	шт	10	2023	Заместитель заведующего по АХР


					АХР
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	шт	50	2023	Заместитель заведующего по АХР
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)	шт	50	2023	Заместитель заведующего по АХР
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	шт	50	2023	Заместитель заведующего по АХР
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	шт	50	2023	Заместитель заведующего по АХР
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	шт	80	2023	Заместитель заведующего по АХР
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в	шт	50	2023	Заместитель заведующего по АХР

	соответствие с действующими нормами				
7.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников	шт	0	2023	Заместитель заведующего по АХР
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	шт	300	2023	Заместитель заведующего по АХР
2.	Создание и оборудование медицинских кабинетов	шт	70	2023	Заместитель заведующего по АХР
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	шт	30	2023	Заместитель заведующего по АХР
4.	Устройство новых и(или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	шт	0	2023	Заместитель заведующего по АХР
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)	шт	100	2023	Заместитель заведующего по АХР
6.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами	шт	0	2023	Заместитель заведующего по АХР
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных	шт	100	2023	Заместитель заведующего по АХР

	условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ				
2.	Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами	шт	100	2023	Заместитель заведующего по АХР
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	шт	30	2023	Заместитель заведующего по АХР
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	шт	50	2023	Заместитель заведующего по АХР
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	шт	30	2023	Заместитель заведующего по АХР
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	шт	100	2023	Заместитель заведующего по АХР
4.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях	шт	0	2023	Заместитель заведующего по АХР

Приложение № 6
к коллективному договору
от 19.12.2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 121

В.В.Гринченко
(протокол № 2 от 19.12.2022г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 121

О.В.Давыдова
19.12.2022г.




Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления дополнительного отпуска

1. Заведующий - 3 календарных дня.
2. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе - 3 календарных дня.

Приложение № 7
к коллективному договору
от 19.12.2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 121

В.В.Гринченко
(протокол № 2 от 19.12.2022г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 121

О.В.Давыдова
19.12.2022г.




**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на
обеспечение моющими и обеззараживающими средствами.**

1. Дворник.
2. Кастелянша.
3. Кладовщик.
4. Машинист по стирке белья.
5. Шеф-повар.
6. Повар.
7. Подсобный рабочий
8. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.
9. Уборщик служебных помещений.

Приложение № 8
к коллективному договору
от 19.12.2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 121

В.В.Гринченко
(протокол № 2 от 19.12.2022г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 121

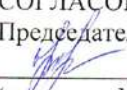
О.В.Давыдова
19.12.2022г.



**Перечень профессий и должностей работников, подлежащих обязательному
предварительному и периодическому профилактическому медицинскому осмотру
(1 раз в год).**

1. Заведующий МБДОУ.
2. Заместитель заведующего по АХР.
3. Заместитель заведующего по УВР.
4. Старший воспитатель.
5. Воспитатель.
6. Педагог-психолог.
7. Учитель-логопед.
8. Учитель-дефектолог.
9. Инструктор по физической культуре.
10. Музыкальный руководитель.
11. Педагог дополнительного образования.
12. Дворник.
13. Кастелянша.
14. Кладовщик.
15. Машинист по стирке белья.
16. Шеф-повар.
17. Повар.
18. Кладовщик.
19. Подсобный рабочий
20. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.
21. Уборщик служебных помещений.
22. Сторож.
23. Делопроизводитель.
24. Специалист по кадрам.
25. Специалист по охране труда.
26. Специалист по закупкам.
27. Младший воспитатель (помощник воспитателя).

Приложение № 9
к коллективному договору
от 19.12.2022г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО МБДОУ № 121

В.В.Гринченко
(протокол № 2 от 19.12.2022г.)

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 121

О.В.Давыдова
19.12.2022г.
№ 121




**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ
И ОДЕЖДОЙ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ.**

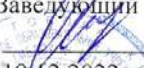
№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной обуви, одежды и средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год/шт
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник	Костюм хлопчатобумажный Перчатки комбинированные	1 6 пар
2.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 пары
3.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	3 2 24
4.	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	2 6 24
5.	Шеф-повар, повар	Фартук белый для раздачи Фартук цветной Колпак Косынка	2 1 1 1
6.	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	2
7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Фартук с нагрудником Перчатки резиновые Костюм хлопчатобумажный	2 12 1
8.	Младший воспитатель (помощник воспитателя)	Халат хлопчатобумажный Фартук с нагрудником (цв.) Фартук с нагрудником белый Перчатки резиновые	2 1 1 24
9.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1

Основание:

1. Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997 н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290 н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Приложение № 10
к коллективному договору
от 19.12. 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ППО МБДОУ № 121
 В.В.Гринченко
(протокол № 2 от 19.12.2022г.)

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 121
 О.В.Давыдова
19.12.2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ
РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ
ДО ОДНОГО ГОДА**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ № 121.

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности, поименованные в разделе № 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы:

Должности педагогических работников

Воспитатель

Старший воспитатель

Методист

Инструктор по физической культуре

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

Педагог-психолог

Тьютор

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии,

что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет руководителю образовательной организации за 30 календарных дней начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

По согласованию между работником и работодателем в соответствии с работой организации длительный отпуск может быть разделён на части и оформлен соответствующим заявлением работника.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков до начала учебного года, в течение которого будет предоставлен длительный отпуск по согласованию с профсоюзным органом.

Преимущественное право очередности предоставления имеют педагогические работники: имеющие стаж работы в организации 10 лет, имеющие медицинские показания или другие причины, по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В этом случае, заявление на предоставление длительного

отпуска оформляется работником до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.


15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются по договоренности между работником и работодателем с участием профсоюзного органа.

Приложение № 11
к коллективному договору
от 19.12.2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 121
 В.В.Гринченко
(протокол № 2 от 19.12.2022г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 121
 О.В.Давыдова
19.12.2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений**

I. Общие положения

1.1. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами для заключения коллективного договора на 2022-2025 годы.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, муниципальными правовыми актами, Соглашением между администрацией города (района) и Профсоюзом образования, локальными нормативными актами организации, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Красноярского края.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон. Персональный состав комиссии утверждается сторонами.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя организации;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников организаций, установленных законодательством о труде, Соглашением между администрацией города (района) и Профсоюзом образования;
- обсуждение проектов локальных нормативных актов организации, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению коллективных договоров в сфере образования в городе (районе);
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в организации;
- контролировать ход выполнения коллективного договора, вносить предложения работодателю и на обсуждение коллектива о нарушениях коллективного договора или связанных с возможностью возникновения трудовых споров;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителя организации и председателя первичной профсоюзной организации по выполнению коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- запрашивать и получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности комиссии.

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным ежегодным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами коллективного договора.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Заседание комиссии правомочно при наличии не менее 50% членов комиссии каждой из сторон социального партнерства.

Решение комиссии принимается на основе согласия сторон социального партнерства при условии, что каждая из них приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.


4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий Комиссии.

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Приложение № 12
к коллективному договору
от 19.12.2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ № 121

В.В.Гринченко
(протокол № 2 от 19.12.2022г.)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 121

О.В.Давыдова
19.12.2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О ДИСТАНЦИОННОЙ (УДАЛЕННОЙ)
РАБОТЕ в МБДОУ № 121**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных (удаленных) работников в МБДОУ № 121 (далее - Организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, уставом Организации и иным действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Организации, выполняющими трудовые функции вне местонахождения работодателя (дистанционно, удаленно).

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовой функцией в соответствии с трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 1, 2 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в ч. 2 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - работник) (ч. 3 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Заключение трудового договора с дистанционным работником

3.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно,

могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном [ч. 1 ст. 312.3](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается местонахождение Организации.

3.2. По письменному заявлению дистанционного работника Организация не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязана направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

3.3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные [ст. 65](#) Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены Организации лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.4. По требованию Организации лицо, поступающее на дистанционную работу, обязано представить Организации нотариально заверенные копии документов, указанных в [п. 3.3](#) настоящего Положения, на бумажном носителе.

4. Расторжение трудового договора с дистанционным работником

4.1. Расторжение трудового договора с дистанционным работником по инициативе Организации производится по основаниям, предусмотренным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным [ч. 9 ст. 312.3](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

4.2. В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом

(распоряжением) Организации о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

5. Организация работы дистанционного работника

5.1. После подписания трудового договора дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции работника.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются трудовым договором. Дистанционный работник обязан по распоряжению руководителя участвовать в мероприятиях Организации, связанных с педагогическим учебным процессом и деятельностью Организации.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.3. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

5.4. Дистанционный работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

6. Взаимодействие с дистанционным работником

6.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

6.2. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с

использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

6.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, не превышающий восьми часов с момента получения указанного документа.

6.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, а также путем обмена:

- электронными документами, с использованием цифровой подписи;
- сканированных образцов документов по электронной почте;
- направления фото или скана образца документа через программы – мессенджеры Viber, WhatsApp.

Доказательством ознакомления дистанционного работника с вышеуказанными документами является факт отправки указанных документов работодателем на электронную почту или мобильный номер телефона (программы-мессенджера) дистанционного работника, указанного в трудовом договоре.

6.5. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в соответствии с п. 6.4. настоящего Положения.

6.6. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном ч. 9 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Взаимодействие Организации с дистанционным работником осуществляется как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным

способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте.

6.8. Взаимодействие Организации с дистанционным работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, предоставленным дистанционным работником добровольно.

6.9. При взаимодействии с дистанционным работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем дистанционного работника, о чем дистанционный работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

6.10. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи дистанционный работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия (предпочтительно по корпоративной почте, но могут быть использованы и другие способы, указанные в настоящем Положении).

6.11. Если дистанционный работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан зафиксировать данный факт докладной на имя руководителя Организации с последующим составлением акта о невыходе дистанционного работника на связь, который должен быть направлен дистанционному работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии - личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

7. Особенности организации труда дистанционных работников

7.1. Организация обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

7.2. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Организации и в ее интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. Указанное согласие оформляется письменно. При этом Организация выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Оборудование работникам передается по акту приема-передачи.

7.3. В случае направления Организацией дистанционного работника для

выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие [ст. ст. 166 - 168](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Обмен кадровыми документами, листками нетрудоспособности

8.1. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет Организации оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

8.2. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Организации, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, а также в соответствии с п. 6.4. настоящего Положения.

8.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, не превышающий двух часов с момента получения указанного документа.

8.4. Дистанционные работники, у которых корпоративной электронной почты нет, пересылают сканы или фотографии документов своему непосредственному руководителю с использованием личной электронной почты или программы-мессенджера.

8.5. Оригиналы документов должны быть предоставлены дистанционным работником при первой возможности посещения Организации.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение является Приложением у коллективного договора. Вступает в силу с момента утверждения его руководителем Организации с обязательным учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной

организации.

9.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению могут вноситься по совместному решению представителями сторон коллективного договора.

9.3. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляется сторонами коллективного договора.