

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 178 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей»

на 2016 – 2019 года

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ № 178
Т.В. Милехина



(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ № 178
Прокошина Е.В.



(подпись, Ф.И.О.)

МЕСТО ДЛЯ ШТАМПА РЕГИСТРИРУЮЩЕГО ОРГАНА

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 № 178 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее МБДОУ) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники МБДОУ, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее—профсоюз), в лице их представителя Прокошиной Е.В. председателя первичной профсоюзной организации (далее — профком);

– работодатель в лице его представителя Милехиной Т.В. - заведующего МБДОУ № 178.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения, согласовывать решение с территориальной профсоюзной организацией территориального района.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. 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 трудового коллектива МБДОУ №178 (далее по тексту – Общее собрание) 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.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ.

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждения итогов выполнения коллективного договора на Общем собрании не реже одного раза в год.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются на комиссии по трудовым спорам.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 21.12.2016 года.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ (Приложение №1).

2) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение №2).

3) Перечень профессий, которым выдается мыло (Приложение №3)

4) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение №4).

5) Положение о формировании системы оплаты труда и стимулирования работников МБДОУ (Приложение №5).

6) Соглашение по охране труда (Приложение №6).

7) Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный и периодический медицинский осмотр (Приложение №7).

8) График аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение №8).

1.20. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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 МБДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

2.2. 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.

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

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

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

2.5. 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.

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

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч. 3, ст. 333 ТК РФ).

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.

2.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.8. 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 педагогами.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ);

— восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МБДОУ, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ.

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

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной

работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. С учетом мнения выборного органа 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 МБДОУ.

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

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

3.4. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Постановлением администрации города Красноярск от 22 июля 2014 года № 447 «Об утверждении порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений города Красноярск» в следующих размерах:

30 процентов установленной нормы суточных за каждый день нахождения в командировке – по Красноярскому краю;

200 рублей за каждый день нахождения в командировке – за пределы Красноярского края;

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 350 рублей.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и

начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

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

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

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

3.7. 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 №5 к настоящему Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

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

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МБДОУ свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.6.3. Работникам, высвобожденным из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников МБДОУ услугами культурных,

медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников МБДОУ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписания занятий, годовыми календарными 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 МБДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

5.4. 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. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБДОУ 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 МБДОУ в целом или его подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

5.6. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и урегулируется расписанием учебных занятий.

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.

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

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.9. На период закрытия МБДОУ на ремонтные работы не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в данный период утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

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

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

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

5.12. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

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

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

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

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

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

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

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

5.14. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

- при рождении ребенка в семье 1 календарный день;

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

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

- для проводов детей в армию 1 календарный день;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников 3 календарных дня;

5.15. Стороны договорились о предоставлении работникам МБДОУ дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

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

- при рождении ребенка в семье 1 календарный день;

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

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

- для проводов детей в армию 1 календарный день;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников 3 календарных дня.

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

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников 5 календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.18. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

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

Для других работников в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ включается в рабочее время.

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами МБДОУ.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы работникам производится 10 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №8 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6. Работодатель обязуется:

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

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

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

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

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

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых

работников: получившим трудовое увечье в МБДОУ; имеющим стаж работы в МБДОУ свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

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

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

8.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г №580н.

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

8.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств МБДОУ работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122/н от 17 декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

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

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

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

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

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

8.15. Создать в МБДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, в размере, установленном действующем Законодательством РФ.

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

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

8.19. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности МБДОУ №178 в соответствие с требованиями законодательства:

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

- обеспечивает МБДОУ нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей;

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

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

-знакомит со схемами и инструкциями по эвакуации воспитанников, педагогов и других сотрудников МБДОУ;

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

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

- организует и проводит в МБДОУ изучения «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений МБДОУ»;

- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы, усиливает воспитательную работу с воспитанниками МБДОУ;

-осуществляет систематические осмотры территории МБДОУ по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламенность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданию МБДОУ);

- назначает приказом ответственного по пожарной безопасности.

Ответственный по пожарной безопасности:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в МБДОУ: наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, детей к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением акта;

- осуществляет ведение документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: инструкций, журналов инструктажа по пожарной безопасности.

8.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране

труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.23. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.24. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ.

- проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ.

8.25. С целью улучшения работы по пожарной безопасности сороны договорились:

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

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

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

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

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

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

федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3.10. Производить оплату труда работнику организации-руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах по занимаемой

штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива – 10%». (Приложение № 5) (статья 377 ТК РФ.);

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем МБДОУ по вопросам, предусмотренным пунктом 7.3. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в МБДОУ (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в МБДОУ (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов МБДОУ, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников МБДОУ (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБДОУ, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- утверждение расписания непосредственно образовательной деятельности (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

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

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

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут

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

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

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

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

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

10.6. Профком имеет право направлять учредителю МБДОУ заявление о нарушении руководителем МБДОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.9. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников МБДОУ и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

10.12. Участвовать в работе комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.

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

10.17. Содействовать оздоровлению детей работников МБДОУ.

10.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБДОУ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

11.6. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБДОУ.

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

Принято:

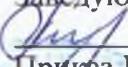
На Общем собрании трудового
коллектива МБДОУ № 178

Протокол № 13

от «21» 12 2016 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 178

 / Т.В. Милехина

Приказ № 99

от «21» 12 20 16 г.



ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 178 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому направлению
развития детей»**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый человек имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым Кодексом РФ.

1.3. Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации (ст. 192 ТК РФ).

1.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 178 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей», в дальнейшем именуемого МБДОУ, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.5. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБДОУ совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным органом, представляющим интересы работников.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ утверждаются Общим собранием трудового коллектива по представлению администрации.

1.7. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах и представлены в должностных инструкциях.

1.8. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в МБДОУ на видном месте.

2. Основные права и обязанности руководителя МБДОУ

2.1. Руководитель МБДОУ имеет право на:

- управление МБДОУ и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом МБДОУ;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;

- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем организации;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Руководитель МБДОУ обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ после предварительных консультаций с их представительными органами;
- принимать меры по участию работников в управлении МБДОУ, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- осуществлять социальное, медицинское или иные виды обязательного страхования работников;
- создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

3. Основные права и обязанности работников МБДОУ

3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;

- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных основных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с действующим законодательством РФ;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалификационную юридическую помощь;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

3.3. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями разделов «Должностные обязанности», тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных приказом Минобрнауки РФ и Госкомвуза РФ от 31.08.91 № 463/1268 с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Минобрнауки РФ и Госкомвуза РФ от 14.12.95 № 622/1646 (далее ТКХ), должностными инструкциями;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам, выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход воспитательного процесса;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы детей;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) детей.

4. Порядок приема, переводов и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с МБДОУ.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в МБДОУ, другой – у работника.

4.1.3. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации МБДОУ:

- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке;
- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность (свидетельство о рождении – для граждан России в возрасте от 14 до 16 лет; удостоверение беженца в Российской Федерации, выданное в установленном порядке; иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России – для граждан иностранных государств);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении и подтверждение о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации по должности;
- сведения о судимости, привлечении к уголовной ответственности, препятствующих занятию трудовой деятельностью несовершеннолетних в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних в соответствии с требованиями статей 331, 351.1 ТК РФ;
- идентификационный налоговый номер плательщика;
- страховое пенсионное свидетельство.

4.1.4. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

4.1.5. Прием на работу оформляется приказом руководителя МБДОУ на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику (ст.62, 68 ТК РФ).

4.1.6. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 61 ТК РФ).

4.1.7. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация МДОУ обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

На работников, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.8. Трудовые книжки работников хранятся в МБДОУ, бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка руководителя МБДОУ хранится у учредителя организации.

4.1.10. На каждого работника МБДОУ ведется личное дело, в соответствии с действующим законодательством РФ.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

4.1.11. Руководитель МБДОУ вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

4.1.12. Личное дело хранится в МБДОУ, в том числе и после увольнения, в течение 75 лет.

4.1.13. О приеме работника в МБДОУ делается запись в книге учета личного состава.

4.1.14. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными правовыми актами МБДОУ, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом МБДОУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами МБДОУ, регламентирующими деятельность сотрудника.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу.

Такой перевод допускается на основании заявления сотрудника (ст. 72 ТК РФ).

4.2.2. Перевод на другую работу в пределах одного МБДОУ оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.2.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

4.2.4. Руководитель не может без согласия работника перевести его на другое рабочее время в том же МБДОУ в случаях, связанных с изменениями в организации образовательной деятельности и труда (изменение числа групп, количества воспитанников и т.д.), квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 74 ТК РФ).

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию МБДОУ письменно за две недели (ст.80 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация МБДОУ может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причины прекращения трудового договора администрация МБДОУ обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пунктах (части) статьи ТК РФ, послужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ст.80 ТК РФ);
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.3.3. Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) МБДОУ, должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ, трудовым договором, графиками работы на учебный год.

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

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам МБДОУ устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника МБДОУ оговаривается в трудовом договоре.

5.4.1. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем педагогической работы, может быть изменен существующими условиями труда (ст. 74 ТК РФ), что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.4.2. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с нагрузкой, менее чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящего на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.4.3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5.4.4. Уменьшения нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существующих условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 77 п.7 ТК РФ).

5.4.5. Для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.72.2 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в МБДОУ на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца (ст.72.2 ТК РФ);
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.4.6. Нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем МБДОУ по согласию с выбранным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях, педсоветах и др.) до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме нагрузки.

5.4.7. При проведении тарификации педагогов на начало нового учебного года объем нагрузки каждого педагога устанавливается приказом руководителя МБДОУ по согласию с выборным профсоюзным органом, мнение которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.4.8. При установлении нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность групп и объем нагрузки;
- объем нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, указанных в п. 5.4.5.

5.5. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из рабочего времени в астрономических часах.

5.6. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком работы, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учебный период, и утверждается руководителем МБДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.6.1. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с выборным органом МБДОУ.

График сменности объявляется работнику под расписку не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.6.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников МБДОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

Работа в выходной день компенсируется в денежной форме, но не менее чем в двойном размере или, по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством или, с согласия работника, в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленным федеральными законами и иными нормативными актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.6.3. Работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего их работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом администрации МБДОУ.

Администрация МБДОУ обязана принять меры к замене сменщика другим работником, и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с разрешения выборного профсоюзного органа.

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а последующие часы – в двойном размере.

Оплата сверхурочных работ производится в пределах установленного учреждению фонда заработной платы (фонда оплаты труда).

Данный порядок применяется в случае, если работа сверх установленного рабочего времени выполнялась без перерыва.

5.7. Руководитель МБДОУ привлекает педагогических работников к дежурству по детскому саду. График дежурства составляется на месяц, утверждается руководителем МБДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте.

5.8. Летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ.

В эти периоды педагогические работники привлекаются руководителя МБДОУ к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки. График работы летом утверждается приказом руководителя МБДОУ.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников МБДОУ, за время работы в летний период производится из

расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу учебного года.

В летнее время персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МБДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников МБДОУ.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели и доводится до сведения всех работников МБДОУ (ст. 123 ТК РФ).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска опускается только с согласия работника.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника (ст. 126 ТК РФ).

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных и общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством (ст.124 ТК РФ).

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель МБДОУ не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.

5.10. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы;
- отвлекать педагогических работников, находящихся непосредственно с детьми для выполнения разного рода мероприятия и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- разрешать присутствие на образовательной деятельности посторонних лиц без разрешения администрации МБДОУ;
- входить в группу после начала образовательной деятельности. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель МБДОУ и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время образовательной деятельности и в присутствии детей.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в воспитании и развитии детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2. Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

6.3. В соответствии ст. 189 ТК РФ поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом МБДОУ.

6.4. Поощрения объявляются в приказе по МБДОУ, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, представляют в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам также предоставляется преимущество при продвижении по работе.

6.6. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники МБДОУ обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций, объявлений, распоряжений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников образовательных учреждений) администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение одного рабочего дня (смены);
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью воспитанника;
- повторное в течение года грубое нарушение Устава МБДОУ;
- принятие необоснованного решения руководителем МБДОУ, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу МБДОУ;
- однократного грубого правонарушения руководителем, его заместителями своих трудовых обязанностей.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться работодателем без согласия профсоюза.

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.5. Взыскание должно быть наложено работодателем в соответствии с ТК РФ.

7.5.1. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель выборного профсоюзного органа в МБДОУ, профорганизаторами органа соответствующего объединения профессиональных союзов (ст. 371 ТК РФ).

7.6. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.6.1. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6.2. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.7. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного поступка, обстоятельств, при котором он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию под роспись.

7.8.1. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7.9. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам МБДОУ и (или) в суд.

7.10. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

ПРИНЯТО:

На Общем собрании трудового
коллектива МБДОУ № 178
Протокол № _____
от «___» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 178
/ Т.В Милехина
приказ № 99
от «21» 12 2016 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий, имеющих право бесплатно получать спецодежду,
спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 178 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей»

№ п/п	Должность, профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Ед. изм.	Норма выдачи в год	Примечание
1.	Младший воспитатель.	Халат х/б Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный Фартук клеенчатый Перчатки прорезиненные	шт. шт. шт. шт. пар	1 1 1 1 4	-
2.	Дворник	Костюм х/б Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные <i>Зимой дополнительно</i> Куртка на утепленной подкладке Валенки Галоши на валенки	шт. шт. пар шт. шт. шт.	1 1 6 1 1 1	На 2,5 года На 3 года На 2 года
3.	Кладовщик, грузчик	Халат х/б Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	шт. пар пар	1 4 1	-
4.	Машинист по стирке белья	Халат х/б Перчатки резиновые Галоши резиновые Фартук прорезиненный с нагрудником Коврик диэлектрический	шт. пар пар шт. шт.	1 1 1 1 1	Дежурные Возле каждой единицы оборудования
5.	Повар	Халат х/б Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный Фартук клеенчатый Перчатки прорезиненные	шт. шт. шт. шт. пар	1 1 1 1 4	-
6.	Кухонный рабочий	Халат х/б Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный Фартук клеенчатый Перчатки прорезиненные	шт. шт. шт. шт. пар	1 1 1 1 4	-
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм вискозно-лавсановый Фартук х/б с нагрудником Респиратор Рукавицы комбинированные	шт. шт. шт. пар	1 2 1 4	До износа

ПРИНЯТО:

На Общем собрании трудового
коллектива МБДОУ № 178

Протокол № 13

От «21» 12 2016 г.

**Перечень должностей, которым выдается мыло**

Наименование должностей	Количество (шт.)	Сроки
Воспитатель	Мыло туалетное – 4 шт.	1 месяц
Младший воспитатель	Мыло хозяйственное – 2 шт.	1 месяц
Заведующий хозяйством	Мыло туалетное – 1 шт. Мыло хозяйственное – 2 шт.	1 месяц
Повар	Мыло туалетное – 1 шт. Мыло хозяйственное – 2 шт.	1 месяц
Машинист по стирке белья	Мыло туалетное – 1 шт. Мыло хозяйственное – 1 шт.	1 месяц
Кухонный рабочий	Мыло туалетное – 1 шт. Мыло хозяйственное – 2 шт.	1 месяц

ПРИНЯТО:

На Общем собрании трудового коллектива МБДОУ № 178

Протокол № 13

От «21» 12 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ № 178

/Т.В Милехина

приказ № 99

от «21» 12 2016 г.

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

Наименование должностей	Вредные условия	Размер процентной надбавки	Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
Младший воспитатель	За работу с хлорсодержащими веществами	12%	0
Машинист по стирке белья	За работу с хлорсодержащими веществами За утюжку белья ручным способом	12%	6
Повар	За работу у горячей плиты	12%	6
Кухонный рабочий	За работу с хлорсодержащими веществами	12%	0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	За работу с лакокрасочными материалами	4%	0
Музыкальный руководитель	За работу в условиях с повышенным шумом	4%	0
Заведующий	За работу в	4%	0

хозяйством	условиях с повышенным шумом и тяжесть труда		
Дворник	За тяжесть труда	8%	0
Инструктор по физической культуре	За работу в условиях с повышенным шумом и тяжесть труда	8%	0
Кастелянша	За работу в условиях с повышенным шумом и тяжесть труда	12%	0
Грузчик	За работу в условиях с повышенным шумом и тяжесть труда	8%	0
Кладовщик	За тяжесть труда	4%	0
Уборщик служебных помещений	За тяжесть труда	12%	

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 178 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей»

 / Е.В. Прокошина
« 21 » 12 2016 г.

Утверждаю:

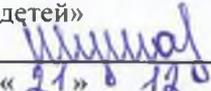
Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 178 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей»

 / Т.В. Милехина
« 21 » 12 2016 г.



Согласовано:

Общим собранием трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 178 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей»

 / Е.С. Шушакова
« 21 » 12 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании системы
оплаты труда и стимулирования
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 178
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому направлению
развития детей»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» (в ред. Закона Красноярского края от 08.07.2010 N 10-4926), Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п «Об утверждении порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений красноярского края» (в ред. Постановлений Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 628-п, от 03.06.2010 N 303-п), Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждениях, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» (в ред. Постановлений Правительства Красноярского края от 21.05.2010 N 278-п, от 08.07.2010 N 378-п), Постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного учреждения», Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Приказом министерства образования и науки красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» (в ред. Приказов министерства образования и науки Красноярского края от 06.04.2010 N 61-04/2, от 15.07.2010 N 134-04/2, от 30.08.2010 N 23-04/1), Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15 июля 2010 г. N 134-04/2 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 "Об утверждении видов, условий, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки красноярского края", Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 6 апреля 2010 г. N 61-04/2 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 "Об утверждении видов, условий, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки красноярского края", Постановлением администрации города Красноярска от 27 января 2010 № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда» (в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176, Постановлением администрации г. Красноярска от 22.09.2010 N 399), Постановлением от 19 января 2010 г. № 1 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска (в ред. Постановлений администрации г. Красноярска от 29.03.2010 N 108, от 12.08.2010 N 342) и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 178 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей», участвующего в эксперименте по введению новых систем оплаты труда (далее – МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы;
- реального повышения доходов работников;
- стимулирования процессов развития и нововведений в МБДОУ для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования.

1.3. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива.

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

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

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

1.6. Заработная плата работников МБДОУ увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.7. Для работников МБДОУ, 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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

(п. 1.8 в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176)

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

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

1.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам МБДОУ в соответствии с настоящим Положением в пределах средств, направляемых на стимулирование труда работников МБДОУ.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем МБДОУ 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, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее - 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		
		2 713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		2 857,0 *
2-й квалификационный уровень		3 170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 334,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 119,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0

<*> - Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 226,0 руб.»;

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням ПКГ и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепромышленных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

«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	2 857,0
2-й квалификационный уровень	3 013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 170,0
2-й квалификационный уровень	3 484,0
3-й квалификационный уровень	3 828,0
4-й квалификационный уровень	4 831,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 484,0
2-й квалификационный уровень	3 828,0
3-й квалификационный уровень	4 202,0
4-й квалификационный уровень	5 051,0»

2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2 231,0
2 квалификационный уровень	2 338,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	

1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБДОУ могут устанавливаться выше минимальных размер окладов, ставок в следующих случаях:

2.5.1. 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} – минимального 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.

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

2.5.3. Для педагогических работников МБДОУ 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 общеобразовательных учреждений	35
	для педагогических работников дошкольных общеобразовательных учреждений	50
	для педагогических работников прочих общеобразовательных учреждений	20

2.5.4. Условиями установления повышающего коэффициента являются:

- коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам МБДОУ в одинаковом размере;

- коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышают 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в МБДОУ осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат < 25%, то $k = 0\%$;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат > 25%, то повышающих коэффициентов рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

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

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплат минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников;

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{тар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

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

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

Если $k >$ предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного размера.

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

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

3.6. 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% <***>

<***> Компенсационную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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, их размеры устанавливаются настоящим Положением.

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае);
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю МБДОУ.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБДОУ.

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

4.7. Руководитель МБДОУ при установлении размера выплаты стимулирующего характера работнику МБДОУ опирается на решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ № 178.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность и качество труда и выплат по итогам работы устанавливается в абсолютном размере.

(п. 4.8 в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176).

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем МБДОУ ежемесячно, ежеквартально 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 МБДОУ определяются согласно Приложению 1.

4.11. 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, установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам МБДОУ устанавливается согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, МБДОУ вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

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 МБДОУ;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

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

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

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

4.12.2. . 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 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника МБДОУ 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 от Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

Размер 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 местностям или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.13. МБДОУ при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, применяет балльную оценку.

Размер выплаты конкретному работнику МБДОУ определяется по формуле:

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

где:

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

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника

МБДОУ, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

Q - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам МБДОУ в плановом квартале;

Q - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера МБДОУ, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ в расчете на квартал;

n - количество физических лиц МБДОУ, подлежащих оценке за отчетный период (квартал), за исключением руководителя МБДОУ, его заместителей и главного бухгалтера;

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

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

где:

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

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда МБДОУ, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ на плановый квартал;

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

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

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

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

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

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

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

где:

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

N - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников МБДОУ в плановом квартале согласно плану, утвержденному в МБДОУ;

N - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников МБДОУ в плановом квартале согласно плану, утвержденному в МБДОУ;

N - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников МБДОУ в плановом квартале согласно плану, утвержденному в МБДОУ;

N - количество календарных дней в плановом квартале.

год

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

Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п}), \text{ где}$$

$C_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты. В персональные стимулирующие выплаты включаются выплаты, установленные работнику за квалификационную категорию, за опыт работы, за подготовку к занятиям, как молодым специалистам;

$Ч_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

4.15. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / Ч_{р} / 249, \text{ где}$$

$C_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$Ч_{р}$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

- 5.1. Работникам МБДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.
- 5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ оказывается по решению руководителя МБДОУ в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) и в других случаях по согласованию с первичной профсоюзной организацией МБДОУ №178
- 5.3. Размер единовременной материальной помощи определяется руководителем МБДОУ по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.
- 5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ производится на основании приказа руководителя МБДОУ с учетом положений настоящего раздела.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ МБДОУ

- 6.1. Оплата труда руководителя МБДОУ и его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:
- должностной оклад;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
- 6.2. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала МБДОУ с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений».
- 6.3. Группа по оплате труда руководителя МБДОУ определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу МБДОУ, а также иных показателей, учитывающих численность работников МБДОУ, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение МБДОУ и другие факторы, согласно приложения № 4 к настоящему Положению.
- 6.4. Руководителю МБДОУ группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом управления образования администрации города, являющегося учредителем МБДОУ, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.
- 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 МБДОУ и перечнем должностей, профессий работников МБДОУ, 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 МБДОУ определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск".
- 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 "О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск".

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 устанавливаются руководителем МБДОУ на 20 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя МБДОУ.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю МБДОУ, заместителям руководителя 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 МБДОУ выделяется в бюджетной смете МБДОУ.

6.11. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, 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.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Конкретное количество должностных окладов определяется по типам учреждения и устанавливается на основании распоряжения заместителя Главы города, курирующего социальную сферу.

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

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

(в ред. Постановления Главы г. Красноярска от 19.04.2010 N 176)

6.13. Управления образования администраций районов в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.14. Руководитель МБДОУ имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.15. 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 руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.16. Руководителю МБДОУ 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.

6.16.1. из постановления №742 (в постановлении 6.17.1)

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

6.18. Руководителю, заместителям МБДОУ устанавливаются следующие виды персональных выплат:

	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3-х свыше 3	15% 45%
3	Опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологических наук	15%
	наличии ученой степени доктора педагогических, <*>	20%
	<*> При наличии почетного звания "Заслуженный учитель", Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры " <*>	15%
	При наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	20%
	Опыт работы в занимаемой должности от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологических, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологических, искусствоведения <*>	30%
	почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный художник" <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%
Опыт работы в занимаемой должности свыше 10 лет	25%	
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук культурологических, искусствоведения >	35%	
При наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологических, искусствоведения <*>	40%	

	при наличии почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный художник" <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	40%
4	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

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

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

6.19. Выплаты стимулирующего характера для руководителя МБДОУ, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются сроком на шесть месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя МБДОУ, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем МБДОУ не чаще 1 раза в квартал, но не более чем на 1 год.

Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по итогам работы за календарный или учебный год.

6.20 Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

«Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения»	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие	международные	100%
	важных	федеральные	90%
	работ,	межрегиональные	80%
	мероприяти	региональные	70%
	й	внутри учреждения	60%

6.21. Заместителям руководителя МБДОУ размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя МБДОУ.

6.22. Руководителю МБДОУ, его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения. (п. 6.25 в ред. Постановления Главы г. Красноярск от 19.04.2010 N 176).

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

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

6.25. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, 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 и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению о формировании
системы оплаты труда и стимулирования работников
МБДОУ № 178

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Баллы	Периодичность	Подтверждающи е материалы	
		наименование	индикатор				
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	1,5 (за каждый)			
		Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях. Участие в работе жюри.	Выступления (В) на ПС, ПК, заседаниях профессиональных сообществ Проведение мастер- классов. (Тексты выступлений, протоколы заседаний.) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри (Ж). Уровень: МБДОУ	У	П		
				района	1	2	
				города, края, РФ	1	3	
	Участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях.	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Уровень:	У	П			
			МБДОУ	-	1		
			района	1	2		

			города	2	3		
			края	2	4		
			РФ	2	5		
			международный	2	6		
		Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта организации деятельности детей и публикации.	Изданное пособие с опубликованным текстом. Уровень: МБДОУ, размещение на сайте МБДОУ (презентация, конспект и тп.)	1 (за каждое, но не более 4)			
			района	1	2		
			города, края, РФ	1	3		
		Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	План работы и результаты. Отзыв педагога, которому оказана помощь.	2			
		Сотрудничество со сторонними учреждениями.	Наличие и соблюдение плана работы	1			
		Максимальное количество баллов			17,5 б.		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
	Достижения детей	Подготовка детей к участию в районных, муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	Участие детей в конкурсах различного уровня	У	П		
			Уровень:				
			района	1	2		
			города, края, РФ	1	3		
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	до 6			
			Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства, зонированию, созданию предметно-развивающей среды (наличие изменений),	до 3			
			Субботники, озеленение	До 3			

		За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в комиссиях руководителя первичной профсоюзной организацией;	1 (за каждый, но не более 3)		
		Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству)	0,5 - 3		
			- изготовление атрибутов			
			- изготовление элементов костюма			
			- исполнение роли (за каждую)	От 0,5 до 3 (за каждый вид)		
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских материалов, проектов, программ	Создание и реализация авторских материалов, проектов и программ	2		
			Участие в реализации авторских материалов, проектов и программ МБДОУ	1		
			Район	2		
			город, край, РФ	3		
		Максимальное количество баллов:		34 б.		
		Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с основной образовательной программой, проведение НОД высокого качества	Отсутствие замечаний администрации учреждения	2		
	Наличие званий (кроме персональных) Грамоты за проф. достижения			1		
		Максимальное количество баллов:		9 б.		
Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Постоянное участие в комиссиях и подготовка отчетной документации.	1,5 (за каждый)		
		Повышение профессиональной компетентности. Участие деятельности профессиональных объединений педагогов. Участие в работе жюри.	Выступление (В) на ПС, ПК, заседаниях профессиональных сообществ. Проведение			

			<p>мастер-классов (тексты выступлений, протоколы заседаний). Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающих членство в жюри (Ж).</p> <p>Уровень:</p>			
			МБДОУ	1		
			район	2		
			город, края, РФ	3		
		Участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях	<p>Дипломы, сертификаты, подтверждающие участие (У), призовые места (П)</p> <p>Уровень:</p>	У	П	
			МБДОУ	-	1	
			района	1	2	
			города	2	3	
			края	2	4	
			РФ	2	5	
			международный	2	6	
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	2		
Максимальное количество баллов:				18,5 б.		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания	Наличие авторской программы воспитания		3		
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы		До 6		
		Участие в проведении текущих работ (проверка надзорных органов).		До 3		
		Субботники, озеленение		До 3		
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного за ведение сайта ДООУ, контрактного управляющего; работа в комиссиях руководителя первичной профсоюзной		1 (за каждый вид)		

			организации.			
			Отсутствие замечаний по работе сайте ДОУ	1		
			Своевременное выполнение плана-графика	2		
			Подготовка отчетной документации для проведения закупок в соответствии с требованиями Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	3		
		Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения	От 0,5 до 3		
			Исполнение роли (за каждую)	От 0,5 до 3 (за каждый вид)		
Максимальное количество баллов:				31 б.		
Выплаты за качество выполняемых работ						
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов в работе	2		
	Наличие званий, грамоты за проф. достижения			1		
Максимальное количество баллов:				3 б.		
				ИТОГО	52,5	
Педагогические	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					

работники: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	Обеспечение методического уровня организации творческого процесса	Сотрудничество со сторонними учреждениями	Наличие и соблюдение плана работы	1			
		Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации.	1,5-2 (за каждый вид, но не более 3)			
	Участие педагога в мероприятиях разного уровня	Конкурсы, в том числе профессионального мастерства, фестивали, МО, спартакиады, и др.	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Участие на уровне	У	П		
		МБДОУ	-	1			
		района	1	2			
		города	2	3			
		край	2	4			
		РФ	2	5			
		Международный	2	6			
		Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях (за каждое выступление). Участие в работе жюри.	Выступления (В) на ПС, ПК, заседаниях профессиональных сообществ Проведение мастер-классов. (Тексты выступлений, протоколы заседаний.) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри (Ж). Уровень: МБДОУ	1			
			района	2			
			города, края, РФ	3			
		Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта образовательной деятельности детей и публикация	Изданное пособие с опубликованным текстом, размещение на сайте МБДОУ Уровень: МБДОУ	1 (за каждое, но не более 4)			
			района	2			
			города, края, РФ	3			

		Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	План работы и результаты. Отзыв педагога, которому оказана помощь.	2		
Максимальное количество баллов:			22 б.			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Достижения детей	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях.	Участие на уровне:		У	П	
		района		1	2	
		города, края, РФ		1	3	
Работа с детьми ОВЗ	Работа с детьми ОВЗ	Участие в разработке и реализации адаптированной программы		2		
		Участие в реализации адаптированной программы		1		
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы		до 6		
		Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства, зонированию, созданию предметно-развивающей среды (наличие изменений).		до 3		
			Субботники, озеленение.		До 3	
	За расширение зоны обслуживания		Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в комиссиях руководителя первичной профсоюзной организацией;		1 (за каждый, но не более 3)	
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий		- пошив костюмов (по количеству)		от 0,5 до 3	
			- изготовление элементов костюма			
		- изготовление атрибутов		от 0,5 до 3 (за каждый вид)		
		- исполнение ролей (за каждую)				
Максимальное количество баллов:			25 б.			
Выплаты за качество выполняемых работ						

	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских материалов, проектов и программ.	Создание и реализация авторских материалов, проектов и программ.	2		
			Участие в реализации авторских материалов, программ и проектов МБДОУ	1		
			Района	2		
			города, края.	3		
			РФ			
		Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение уроков высокого качества	Отсутствие замечаний администрации учреждения, старшего воспитателя, надзорных органов	2		
	Работа с родителями	За особенность образовательной программы (углубленное обучение, сложность)	Кружковая работа, работа по приоритету	1 (за каждый, но не более 3)		
	Наличие званий, грамот за профессиональные достижения			1		
Максимальное количество баллов:				13 б.		
Итого:				60 б.		
Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Заболеваемость	Не более 15%	1		
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе экспертной комиссии, творческих и рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ	Постоянное участие в комиссиях и подготовка отчетной документации.	1,5 (за каждый)		

	Повышение профессиональной компетентности. Участие в деятельности профессиональных объединений педагогов Участие в работе жюри.	Выступления (В) на ПС, ПК, заседаниях профессиональных сообществ Проведение мастер – классов. (тексты выступлений, протоколы заседаний.) Отзывы участников (руководителей) профессиональных объединений. Документ, подтверждающий членство в жюри (Ж). Уровень:				
		МБДОУ	1			
		района	2			
		города, края, РФ	3			
	Участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях, конференциях	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У); призовые места (П). Уровень:	У	П		
		МБДОУ	-	1		
		района	1	2		
		города	2	3		
		края	2	4		
		РФ	2	5		
	международный	2	6			
Обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта организации деятельности детей и публикации	Изданное пособие с опубликованным текстом. Уровень: МБДОУ, размещение на сайте МБДОУ (презентация, конспект и тп.)		1 (за каждое, но не более 4)			
	района		2			
	города, края, РФ		3			
	Наставничество молодых педагогов при проведении мероприятий разного типа	План работы и результаты. Отзыв педагога, которому оказана помощь.	2			
Максимальное количество баллов:			22,5 б			

Выплаты за интенсивность и высокие результаты					
Работа с детьми ОВЗ	Работа с детьми ОВЗ	Участие в разработке и реализации адаптированной программы	2		
		Участие в реализации адаптированной программы	1		
Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских материалов и программ	Создание и реализация материалов и программы воспитания	2		
		Участие в реализации авторских материалов, программ и проектов			
		МБДОУ	1		
		района	2		
	города, края, РФ,	3			
Достижения детей	Подготовка детей к участию в районных, муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	Участие детей в конкурсах различного уровня	У	1	
		Уровень:			
		района	1	2	
		города, края,	1	3	
РФ					
Эффективность работы с родителями	Посещаемость детей	Не менее 80%	1		
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	До 6	
Участие в проведении текущих работ (проверка надзорных органов).			До 3		
Субботники, озеленение.			До 3		
За расширение зоны обслуживания		Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в комиссиях руководителя первичной профсоюзной организации.	1 (за каждый, но не более 3)		
	Участие в решение кадровых вопросов		0,25 за каждую смену		

	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения.	От 0,5 до 3		
		-исполнение роли (за каждую)	От 0,5 до 3 (за каждый вид)		
Максимальное количество баллов:			36, 25 б.		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей. проведение НОД высокого качества	Отсутствие замечаний администрации учреждения	2		
Наличие званий Грамоты за проф. достижения			1		
Максимальное количество баллов:			11 б.		
			ИТОГО: 66,75 б.		
младший воспитатель, помощник воспитателя	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	1	
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие сотрудника в конкурсах, фестивалях, конференциях (за каждое выступление)	Уровень:	У	П
			МБДОУ	1	1
			района	1	2
города, края, РФ	1	3			
Максимальное количество баллов:			5 б.		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	до 6		
		Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства, зонированию, созданию предметно-развивающей среды (наличие изменений)	до 3		

		Субботники, озеленение	до 3		
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, по ГО и ЧС; работа в экспертных комиссиях, выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организацией; ведение документации	1 (за каждый, но не более 3)		
		Участие в решении кадровых вопросов	0,25 за каждую смену		
	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- изготовление элементов костюма	от 0,5 до 3		
		- изготовление атрибутов			
		- помощь в оформлении помещения МБДОУ			
		- исполнение роли (за каждую)	от 0,5 до 3 (за каждый вид)		
	Разработка и внедрение авторских материалов и программ	Участие в реализации авторских материалов, программ и проектов совместно с педагогом	1		
	Работа с детьми ОВЗ	Участие в разработке и реализации адаптированной программы	2		
		Участие в реализации адаптированной программы	1		
	Погрузочно-разгрузочные работы		до 3		
Максимальное количество баллов:			29 б.		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов		1		
Наличие званий, грамот за профессиональные достижения			1		
Максимальное количество баллов:			2 б.		
Итого:			36 б.		
заведующий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания, дворник, машинист по стирке белья, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий

Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов		1		
Максимальное количество баллов:			2 б.		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; проведение генеральных уборок		От 1 до 3		
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	До 6		
		Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства, зонированию, созданию предметно-развивающей среды (наличие изменений)	до 3		
		Субботники, озеленение	До 3		
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ, работа с другими организациями, работа в экспертных комиссиях	1 (за каждый вид, но не более 3)		
Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения - за пошив спец.одежды (по количеству) - за пошив портьер, постельного белья (по количеству) - за изготовление учебных пособий, атрибутов к играм, праздникам, развлечениям (по количеству)	От 0,5 до 3			

			- исполнение роли (за каждую)	От 0,5 до 3 (за каждый вид)		
		Разработка и внедрение авторских материалов и программ	Участие в реализации авторских материалов, программ и проектов совместно с педагогом	1		
Максимальное количество баллов:				25 б.		
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, администрации учреждения	1		
	За особые условия труда, устранение травмоопасных предметов на детских площадках		Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	1		
Наличие званий, грамоты за профессиональные достижения				1		
Максимальное количество баллов:				3 б.		
				Итого:	30 б.	
делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов			1	
	Максимальное количество баллов:				2 б.	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Выполнение дополнительных видов работ	проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; проведение генеральных уборок Участие в проведении ремонтных работ в учреждении		Погрузочно-разгрузочные работы;	От 1 до 3	
Штукатурно-малярные работы				До 6		
Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства, зонированию, созданию предметно-развивающей среды (наличие изменений),				до 3		
			субботники, озеленение	до 3		

		За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ, работа с другими организациями, работа в экспертных комиссиях	1 (за каждый вид, но не более 3)		
		Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения - за пошив спец.одежды (по количеству) - за пошив портьер, постельного белья (по количеству) - за изготовление учебных пособий, атрибутов к играм, праздникам, развлечениям (по количеству)	От 0,5 до 3		
			- исполнение роли (за каждую)	От 0,5 до 3 (за каждый вид)		
		Разработка и внедрение авторских материалов и программ	Участие в реализации авторских материалов, программ и проектов совместно с педагогом	1		
		Максимальное количество баллов:		26 б.		
Выплаты за качество выполняемых работ						
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	1		
	Наличие званий, грамоты за профессиональные достижения			1		
	Максимальное количество баллов:			2 б.		
	Итого:			30 б.		
вахтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					

Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов		1		
Максимальное количество баллов:			2 б.		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; проведение генеральных уборок		От 1 до 3		
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	До 6		
		Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства, зонированию, созданию предметно-развивающей среды (наличие изменений).	до 3		
		Субботники, озеленение	До 3		
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ, работа с другими организациями, работа в экспертных комиссиях	1 (за каждый вид, но не более 3)		
	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения - за пошив спец.одежды (по количеству) - за пошив портьер, постельного белья (по количеству) - за изготовление учебных пособий, атрибутов к играм, праздникам, развлечениям (по количеству)	От 0,5 до 3		

			- исполнение роли (за каждую)	От 0,5 до 3 (за каждый вид)			
Максимальное количество баллов:				26 б.			
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, администрации учреждения	1			
	Наличие званий, грамоты за профессиональные достижения			1			
Максимальное количество баллов:				2 б.			
				Итого:	30 б.		
повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	1			
	Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	1			
	Максимальное количество баллов:				3 б.		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Осуществление дополнительных работ		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	До 6		
Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства, зонированию, созданию предметно-развивающей среды (наличие изменений)				до 3			
субботники, озеленение				До 3			
		За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в экспертных комиссиях, выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организацией;	1 (за каждый вид, но не более 3)			

	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> - пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения - за пошив спец.одежды (по количеству) - за пошив портьер, постельного белья (по количеству) - за изготовление учебных пособий, атрибутов к играм, праздникам, развлечениям (по количеству) - исполнение роли (за каждую) 	От 0,5 до 3		
	Разработка и внедрение авторских материалов и программ	Участие в реализации авторских материалов, программ и проектов совместно с педагогом	1		
	Погрузочно-разгрузочные работы		От 1 до 3		
Максимальное количество баллов:			25 б.		
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов		1	
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов		1	
	Содержание помещений в строгом соответствии с СанПин	Состояние помещений в строгом соответствии с требованиями СанПиН, проведение генеральных уборок	Отсутствие замечаний администрации учреждения	1	
	Наличие званий, грамот за профессиональные достижения			1	
Максимальное количество баллов:			4 б.		
			Итого:	32 б.	

Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	1			
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю 9 часов в неделю	1			
				2			
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	1			
	Максимальное количество баллов:			5 б.			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Дипломы и сертификаты, подтверждающие участие (У): призовые места (П). Участие на уровне	МБДОУ района города край РФ Международный	У	П		
				-	1		
				1	2		
2				3			
2				4			
2				5			
2				6			
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Штукатурно-малярные работы	До 6				
		Участие в проведении текущих работ по преобразованию пространства, зонированию, созданию	до 3				

		предметно-развивающей среды (наличие изменений)			
		субботники, озеленение	До 3		
	За расширение зоны обслуживания	Выполнение обязанностей ответственного по охране труда, ТБ и ПБ; работа в экспертных комиссиях, выполнение обязанностей руководителя первичной профсоюзной организацией;	1 (за каждый вид, но не более 3)		
	Участие и помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> - пошив костюмов (по количеству) - изготовление элементов костюма - изготовление атрибутов - помощь в оформлении помещения - за пошив спец.одежды (по количеству) - за пошив портьер, постельного белья (по количеству) - за изготовление учебных пособий, атрибутов к играм, праздникам, развлечениям (по количеству) 	От 0,5 до 3		
		- исполнение роли (за каждую)	От 0,5 до 3 (за каждый вид)		
Максимальное количество баллов:			41 б.		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация	Наличие лицензированной программы	3		

		проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	2		
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	2		
	Наличие званий, грамот за профессиональные достижения			1		
Максимальное количество баллов:					7 б.	
ИТОГО:					52 б.	

Приложение 2
к Положению о формировании системы оплаты
труда и стимулирования работников МБДОУ № 178

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБДОУ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Выплаты за опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидат наук, культурологии, искусствоведения <***> наличии ученой степени, доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	 5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 до 10 лет при наличии ученой степени кандидат наук, культурологии, искусствоведения <***> наличии ученой степени, доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидат наук, культурологии, искусствоведения <***> наличии ученой степени, доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25% 35% 40% 35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	40%

2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <***>	718,4 руб.
4	Краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>	2 155,2 руб.
5	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
6	Учителям и иным 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, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

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

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

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

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

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

<*****> От минимального 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 МБДОУ

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	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

Приложение 4
к Положению о формировании
системы оплаты труда и
стимулирования работников
МБДОУ № 178

1. К показателям для отнесения МБДОУ к группе по оплате труда руководителя МБДОУ относятся показатели, характеризующие масштаб МБДОУ:
численность работников МБДОУ;
количество обучающихся (детей);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству МБДОУ.
2. Объем деятельности МБДОУ при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения МБДОУ к группе по оплате труда.
Группа по оплате труда руководителя МБДОУ 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;

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

6. Учреждения дополнительного образования детей относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

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

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	10%

1	2	3	4	5
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
			обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5%
	Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	15%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15%
		достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	15%

1	2	3	4	5
	Сохранность контингента детей	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1–2% от общей численности	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность управленческой деятельности	обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	наличие и функционирование в учреждении органа государственного управления	5%
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%
		отсутствие нарушений трудового законодательства	0	10%
	Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
		эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%

Приложение 5
к Положению о формировании
системы оплаты труда и
стимулирования работников
МБДОУ № 178

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

Типы и виды учреждений	Должности, работников учреждений
Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель

Приложение 6
к Положению о формировании
системы оплаты труда и
стимулирования работников
МБДОУ № 178

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		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	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
Сохранение здоровья детей в уч-реждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Рос-	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотреб-	10%	

		потребнадзором цикличным меню	надзора	
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников		наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1-2% от общей численности	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности		управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Приложение 6
к Положению о формировании
системы оплаты труда и
стимулирования работников
МБДОУ № 178

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений города Красноярска и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров)

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярска	
2	Руководитель	4,0
3	Заместитель руководителя	3,6

ПРИНЯТО:

На Общем собрании трудового коллектива МБДОУ № 178

Протокол № 13

от «21» 12 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 178

Т.В. Милехина

приказ № 49

от «21» 12 2016 г.

**Соглашение по охране труда**

Администрация и трудовой коллектив муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 178 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2015-2016 гг. руководство МБДОУ обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание	Срок выполнения	Ответственный	Количество работающих, которым улучшены условия труда
1.	Оформление уголка «Охрана труда»	Апрель 2016 г.	Педагог-психолог	
2.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	Раз в квартал	Комиссия по ОТ	
3.	Замена оконных блоков в туалетной комнате группы «Бусинки» и на складе для хранения продуктов питания	Июль 2016 г.	Заведующий хозяйством	
4.	Замена линолеума в групповой комнате группы «Ромашки»	Июль 2016 г.	Заведующий хозяйством	
5.	Благоустройство и озеленение территории МБДОУ №178 (ул. Королева, 4г и ул. Королева, 4г, стр. 2	Июнь-июль 2016 г.	Заведующий МБДОУ, заместитель заведующего по АХЧ	
6.	Организация дезинфекции, дезинсекции, дератизации МБДОУ	Ежемесячно	Заведующий хозяйством, заместитель заведующего по АХЧ	

ПРИНЯТО:

На Общем собрании трудового
коллектива МБДОУ № 178

Протокол № 13

от «21» 12 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 178

Т.В. Милехина

приказ № 990

от «21» 12 2016 г.

**Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники
обязаны проходить медицинский осмотр**

№ п/п	Наименование профессии
1.	Вахтер
2.	Воспитатель
3.	Грузчик
4.	Дворник
5.	Делопроизводитель
6.	Заведующий
7.	Заведующий хозяйством
8.	Заместитель заведующего по АХЧ
9.	Заместитель заведующего по УВР
10.	Инструктор по физической культуре
11.	Кастелянша
12.	Кладовщик
13.	Кухонный рабочий
14.	Машинист по стирке белья
15.	Младший воспитатель
16.	Музыкальный руководитель
17.	Педагог-психолог
18.	Повар
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
20.	Старший воспитатель
21.	Сторож
22.	Уборщик служебных помещений
23.	Учитель-дефектолог

ПРИНЯТО:

На Общем собрании трудового
коллектива МБДОУ № 178

Протокол № 13

от «21» 12 2016 г.

**График аттестации рабочих мест по условиям труда**

№ п/п	Наименование рабочего места	Количество	Дата аттестации рабочего места
1.	Воспитатель	1	Февраль, 2012
2.	Грузчик	1	Май, 2012
3.	Дворник	1	Февраль, 2012
4.	Делопроизводитель	1	Май, 2012
5.	Заведующий	1	Август, 2015
6.	Заведующий хозяйством	1	Февраль, 2012
7.	Заместитель заведующего	1	Август, 2015
8.	Инструктор по физической культуре	1	Май, 2012
9.	Кастелянша	1	Май, 2012
10.	Кладовщик	1	Май, 2012
11.	Кухонный рабочий	1	Май, 2012
12.	Машинист по стирке белья	1	Май, 2012
13.	Младший воспитатель	1	Май, 2012
14.	Музыкальный руководитель	1	Май, 2012
15.	Педагог-психолог	1	Май, 2012
16.	Повар	1	Май, 2012
17.	Рабочий по обслуживанию здания	1	Май, 2012
18.	Сторож	1	Май, 2012
19.	Уборщик служебных помещений	1	Февраль, 2012

Прошито и пронумеровано
97 (девяносто семь) листов

Заведующий МБДОУ №178

 Т.В. Милехина

