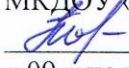


Согласовано:  
Председатель ПК  
МКДОУ «Детский сад №8»  
 И.А.Пономарева  
« 09 » ноября 2021г.

Утверждаю:  
Заведующая  
МКДОУ «Детский сад №8»  
 Т.Г.Степина  
« 09 » ноября 2021 г.



Мунципальное казенное дошкольное учреждение «Детский сад № 8 г. Киренска»  
ИНН 2631073928

**Коллективный договор  
администрации и трудового коллектива  
МКДОУ «Детский сад № 8 г. Киренска»  
на период 2021-2024 г.г.**

Принят на собрании  
трудоого коллектива  
МКДОУ «Детский сад №8»  
протокол №2  
от « 08 » ноября 2021 г.

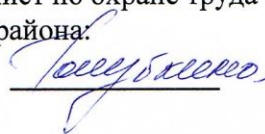
Зарегистрировано в администрации Киренского  
муниципального района (с рекомендациями)

Регистрационный № 4

"02" марта 2022г.

Главный специалист по охране труда  
Администрации района:

Голубкина Е.Н.



## 1. Общие положения.

- 1.1. Коллективный Договор МКДОУ «Детский сад № 8» представляет собой правовой акт, принятый в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ.
- 1.2. Данный коллективный Договор вступает в силу с момента его подписания между представителем работодателя в лице заведующей МКДОУ «Детский сад № 8» Степиной Татьяны Георгиевны с одной стороны, и представителем профсоюзной организации в лице её председателя Пономарёвой Ирины Александровны, уполномоченный собранием работников МКДОУ «Детский сад № 8» на представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов работников с другой стороны.
- 1.3. Условия настоящего коллективного Договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положения работников по сравнению с Трудовым Кодексом РФ, законами, нормативными актами, действующими и вступающими в силу в течение срока действия коллективного договора, не действительны и не подлежат применению.
- 1.4. Коллективный Договор заключён на 3 года с 08.11.2021г по 08.11.2024г. согласно статье 43 ТК РФ. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Настоящий коллективный Договор включает в себя следующие разделы:
  - Общие положения;
  - Оплата труда;
  - Трудовые отношения и гарантии занятости;
  - Рабочее время и время отдыха;
  - Условия и охрана труда;
  - Социальные льготы и гарантии;
  - Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза;
  - Заключительные положения.
- 1.5. Действия коллективного Договора распространяются на всех работников МКДОУ «Детский сад № 8».
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. Коллективный договор в семидневный срок работодатель представляет на уведомительную регистрацию в администрацию Киренского муниципального района
- 1.8. Профсоюзная организация, как представитель работников обязуется:
  - Способствовать росту квалификации работников
  - Организации конкурсов профессионального мастерства
  - Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений коллективного договора.

### **Работники обязуются:**

- 1.9. Полно и качественно выполнять свои трудовые обязанности.
- 1.10. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 1.11. Выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья детей в период образовательного процесса.
- 1.12. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

1.13. Создавать благоприятный психологический климат, уважать права друг друга.

## 2. Оплата труда.

2.1. Заработную плату выплачивать работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме через ПАО «Сбербанк России». Днями выплаты заработной платы являются 25-е число и 10-е число каждого месяца путём перечисления денежных средств на указанный в письменной форме работника счет в кредитной организации. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.2. В целях стимулирования труда руководителей образовательных учреждений, устанавливать оплату труда с применением повышающего коэффициента в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад №8», отличных от Единой тарифной сетки. (Приложение №1)

2.3 Обеспечивать согласование выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, в пределах своей компетенции.

2.4. Формировать систему оплаты труда работников образовательного учреждения, включающую размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.5. Определять размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций в сфере образования и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- типовых норм труда для однородных работ;
- согласования выборного органа первичной профсоюзной организации

2.6. Производить оплату труда педагогическому работнику при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника согласно действующему законодательству.

2.7. Индексация заработной платы работников образовательного учреждения производится в соответствии с муниципальными правовыми актами Киренского муниципального района.

## 3. Трудовые отношения и гарантии занятости.

- 3.1. При приеме на работу работодатель заключает трудовой договор с работником в 2 экземплярах: 1 экземпляр - отдается на руки работнику
- 3.2. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.3. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3.5. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 3.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:
- Уставом учреждения;
  - Правилами внутреннего трудового распорядка;
  - Должностной инструкцией;
  - Штатным расписанием;
  - Нормативными актами по охране труда;
  - Условиями настоящего коллективного договора с приложениями;
  - Результатами специальной оценки условий труда;
  - Другими нормативными документами, регламентирующими работу учреждения.
- 3.7. Осуществлять привлечение работников к выполнению в организациях в сфере образования ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату.
- 3.8. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 3.9. Выплачивать работникам МКДОУ « Детский сад №8» за работу во вредных и (или) опасных условиях труда повышенный размер оплаты труда согласно ст. 147 ТК РФ - 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 3.10. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни 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.
- 3.11. Предусмотреть в фонде оплаты труда объем средств на выплаты стимулирующего характера в размере 25 % средств на оплату труда.
- 3.12. Решением Руководителя образовательного учреждения с учетом мнения Профкома образовательного учреждения экономию фонда заработной платы направлять на поощрение (премии) работников. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в обязательном порядке рассматривать комиссией образовательного учреждения.
- 3.13. Осуществлять стимулирующие выплаты основываясь на показателях качества и

результативности работы, которые утверждаются локальным актом образовательного учреждения по согласованию с Профкомом.

3.14. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности производится:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 ТК РФ) или простое (часть 3 статьи 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 части первой ст. 77 или п.1, 2 или 4 первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

3.15. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- - счётной ошибки;
- - если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.16. Труд работника, работающего по совместительству оплачивается согласно тарификации определяемой нормативными актами и настоящим соглашением.

3.17. Возмещать командировочные расходы, связанные с выполнением служебных обязанностей, прохождением курсов повышения квалификации.

3.18. Аттестацию педагогических работников на категорию осуществлять на основании ст.49 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», а на соответствие занимаемой должности на основании п.2 ст.49 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

3.19. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее двух лет до наступления пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи ликвидацией образовательного учреждения, уходом на пенсию независимо от её вида.

3.20. Участие в забастовке работников не является нарушением трудовой дисциплины, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в случае решения суда о признании забастовки незаконной. За работником сохраняется место работы, должность, средняя заработная плата.

3.21. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК Российской Федерации)

3.22. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за дни отказа от выполнения

ими работ, осуществляемого в соответствии со ст.142 ТК РФ.

3.23 При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата работники предупреждаются в письменной форме руководителем образовательного учреждения персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.24 При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно с администрацией образовательного учреждения и первичной профсоюзной организацией учреждения.

3.25 При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

3.26 При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе, кроме случаев, установленных в ст.179 ТК РФ, предоставлять работникам:

- - предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 с изменениями от 01.01.2019.г
- проработавших в данной организации более десяти лет;
- - одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования.

3.31. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации в соответствии со ст.81 ТК РФ увольняемому работнику выплачивать выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним охранять средний месячный заработок на период

трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия),

3.32. Сохранять средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.33. Лица, трудовой договор с которыми был, расторгнут в случае сокращения численности или штата работников организаций, имеют преимущественное право на трудоустройство и возвращение в образовательные учреждения в случае открывшихся вакансий.

#### **4.Рабочее время и время отдыха.**

##### **Работодатель обязуется:**

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40 – часовая (ст. 91 ТК РФ), для женщин 36 – часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ), за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В соответствии со ст. 92 ТК РФ для работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 час. в неделю.

4.3. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательного учреждения устанавливать в правилах внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением

к коллективному договору, учитывая специфику работы и мнение трудового коллектива. (Приложение №2).

- 4.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Руководителя образовательного учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
- 4.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещается. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию с Профсоюзом в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий день.
- 4.6. Предоставлять работникам МКДОУ «Детский сад №8» основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;  
Педагогическим работникам (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» 42 календарных дня. (Приложение №3);
- 4.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам продолжительностью:
- - за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера ( в соответствии со ст. 321 ТК РФ) – 16 календарных дней;
  - Предоставлять дополнительно оплачиваемые отпуска путем присоединения к основному той продолжительности, на которую работник имеет право в соответствии с законодательством.
- 4.8. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 4.9. В соответствии со ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев:
- Женщинам – пред отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
  - Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
  - Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.
  - Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
- 4.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.
- Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работе с вредными и ( или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях ( за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).
- 4.11. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- При рождении ребёнка работнику – отцу в семье до 5 дней;
  - В связи с переездом на новое место жительства-до 7 дней;
  - Для проводов детей , члена семьи в армию- до 3 дней;

- В случае свадьбы работника, бракосочетания члена семьи работника-до 5 дней;
- На похороны близких и родственников- до 5 дней;
- В связи с ледоставом(ледоходом) заречным работникам- до 10 дней;
- В связи с поездкой для медицинских консультаций в другой город- до 14 дней;
- Работающим женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 3-х лет-14 дней;
- Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет- до 14 дней;
- Работающим женщинам, имеющим ребёнка- инвалида в возрасте до 18 лет до 14 дней;
- Одинокой матери воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет- до 14 дней;
- Одинокому –отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери-до 14 дней;
- Работающим пенсионерам (по возрасту)по старости- до 14 дней;
- Родителям, жёнам, мужьям военнослужащим, 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 дней;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- Допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения. Поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре, в других уважительных случаях (по соглашению работодателя и работника)- до 14 дней;

4.12. Предоставлять одному из родителей ( опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению» (ст. 262 ТК РФ).

4.13. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставлять один раз для каждого ребенка.

4.14. Вне графика отпусков работнику предоставлять отпуск при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.15. Предоставлять педагогическим работникам образовательных учреждений длительный отпуск сроком до одного года (по заявлению) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности.

## **5. Условия и охрана труда**

### **Работодатель обязуется:**

- 5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. (ст. 219 ТК РФ)
- 5.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МКДОУ «Детский сад №8» инструктаж по охране труда, сохранности жизни и



здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- 5.3. Организовывать и проводить за счет средств работодателя своевременное не реже 1 раза в 3 года обучение по охране труда работников и работодателя МКДОУ «Детский сад №8», согласно Постановления Минтруда России и Минобразования России №1/29. Для ее проведения в МКДОУ «Детский сад №8» приказом работодателя создать комиссию по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке. Не допускать работников до работы, не прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- 5.4. На каждом рабочем месте обеспечить условия, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 5.5. Обеспечивать надлежащее санитарно-гигиеническое состояние помещений, обеспечивать в них нормальный температурный режим.
- 5.6. Ежегодно информировать Профсоюз о состоянии охраны труда и причинах травматизма.
- 5.7. В установленные сроки организовать мероприятия по улучшению условий охраны труда. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда в МКДОУ «Детский сад № 8» нормативными документами, инструкциями, журналами инструктажа по охране труда
- 5.8. Выделять финансовые средства на мероприятия по охране труда (статья 226 ТК РФ).
- 5.9. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда.
- 5.10. Принимать необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования (статья 228 ТК РФ).
- 5.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (статья 212 ТК РФ).
- 5.12. Проводить в МКДОУ «Детский сад №8» специальную оценку условий труда, не реже 1 раза в 5 лет в соответствии с требованиями ФЗ от 28.12.2013г. №426 «Специальная оценка условий труда».
- 5.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполненной работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику на время устранения такой опасности, либо оплатить, возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 5.14. Обязан за свой счет проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, внеочередные осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний – статья 212, 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011г. №302н.
- 5.15. Обеспечивать работникам образовательного учреждения, занятым на работе с неблагоприятными условиями (по результатам оценки СОУТ), выплату доплат (Приложение №4).
- 5.17. Обеспечивать приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами (Приложение № 5).
- 5.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**Работники обязуются**

- 5.19. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда
- 5.20. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.21. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 5.22. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
- 5.23. Извещать немедленно своего непосредственного начальника или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (статья 214 ТК РФ).
- 5.24. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (статья 379 ТК РФ).

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- 5.25. Осуществлять профсоюзный контроль за условиями труда.
- 5.26. Принимать участие по созданию и работе комиссий по охране труда и специальной оценки условий труда.
- 5.27. Доводить до сведения работающих информацию о наличии вредных и(или) опасных факторов, тяжести трудового процесса.
- 5.28. Контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

## **6. Социальные льготы и гарантии**

**Работодатель обязуется:**

- 6.1. Выплачивать работникам организаций при увольнении их в связи с выходом на пенсию единовременное пособие в размере одной ставки (должностного оклада) заработной платы за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 6.2. Премировать работников образовательных учреждений в связи с юбилейными датами образовательных учреждений: 50, 75, 100, 125 и т.д. лет за счёт средств районного бюджета.
- 6.3. Возмещать командировочные расходы, связанные с выполнением служебных обязанностей, прохождением курсов повышения квалификации.
- 6.4. Оказывать материальную помощь семье, в связи со смертью работника образования, ушедшего на пенсию из образовательного учреждения района, проработавшем в образовательном учреждении не менее 10 лет, в размере 3.000 рублей из средств районного бюджета.
- 6.5. Оказывать материальную помощь семье, в связи со смертью работника образовательного учреждения, в размере 3.000 рублей из средств районного бюджета;
- 6.6. Работнику, проработавшему в МКДОУ «Детский сад №8» не менее 3-х лет, и членам их переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям ( в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивать стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.
- 6.7. Совместно с Профсоюзом обеспечивает эффективное использование средств ФСС на санаторно - курортное лечение.

- 6.8. Совместно РК Профсоюза ходатайствовать в установленном порядке о награждении работников образовательных учреждений, профсоюзного актива государственными, областными, отраслевыми, профсоюзными наградами.
- 6.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:
- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
  - сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
  - сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 6.10. Предоставить преимущественное право работникам образовательных учреждений при оформлении детей в дошкольное образовательное учреждение
- 6.11. Производить оплату проезда, командировочных расходов победителям муниципального этапа конкурса «Воспитатель года», ставших участниками областного этапа конкурса «Учитель года»
- 6.12. Производить оплату проезда, командировочных расходов победителям национального проекта «Образование» - лучших учителей (воспитателей) и руководителей на торжественную церемонию награждения в г. Иркутск.
- 6.13. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, (за исключением такси) в т.ч. личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг согласно «Правилам компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из районного бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и членов их семей», утвержденным Решением Думы Киренского муниципального района от 23.07.2008 года № 61/4 «Об утверждении правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из районного бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравнены к ним местностям, и членов их семей».
- 6.14. Работникам, проработавшим в учреждении не менее 5-ти лет выплачивать денежное вознаграждение за счет районного бюджета в размере 3000 рублей к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие), согласно Положению о премировании.

### **Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

- 6.15. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:
- соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности;
  - не препятствовать сбору членских взносов безналичным путём с письменного согласия членов профсоюза;
  - ежемесячно и бесплатно перечислять профсоюзные взносы на счёт районной профсоюзной организации;
  - работники, входящие в состав профсоюзных органов не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия районной профсоюзной организации;

- Включать в состав коллегиальных органов управления, аттестационных комиссий управления образования, образовательных учреждений представителей профсоюзных организаций.
- Проводить за счет стимулирующих выплат образовательных учреждений доплату руководителям профсоюзных организаций в размерах, установленных коллективными договорами учреждений в пределах выделенных средств (ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения
- За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность, в соответствии с федеральным законодательством;
- Осуществлять культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу ДОУ.

## **7. Заключительное положение**

1. Коллективный Договор заключается и вступает в силу с момента подписания, и действует до принятия нового Коллективного Договора.
2. Текст подписанного Коллективного Договора доводится до сведения работников в 3х дневный срок.
3. Контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляется комиссией представителей обеих сторон.
4. Стороны несут ответственность за невыполнением условий Коллективного Договора в рамках действующего законодательства.
5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров, стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законом.
6. Профсоюзный комитет вправе участвовать в урегулировании коллективного спора в соответствии с федеральным законодательством.

**Приложение № 1**

**к коллективному договору  
МКДОУ «Детский сад №8»**

Согласовано:

Председатель ПК  
МКДОУ «Детский сад №8»  
*И.А. Кошмарова*  
« 09 » ноября 2021 г.

Утверждаю:

Заведующая МКДОУ  
«Детский сад № 8»  
*А.Т. Еременко*  
« 09 » ноября 2021 г.




**Перечень**

**должностей с вредными и опасными условиями труда, на которые устанавливаются  
компенсационные выплаты по результатам специальной оценки условий труда**

Должность	Размер доплаты (%)
Повар	4%
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	4%

**Приложение № 2**

**к коллективному договору  
МКДОУ «Детский сад «8»**

Согласовано:  
Председатель ПК  
МКДОУ «Детский сад №8»  
 /И.А.Пономарёва/  
« 09 » ноября 2021г.

Утверждаю:  
Заведующая МКДОУ «Детский сад №8»  
 / Т.Г.Степина/  
« 09 » ноября 2021 г.




**Перечень  
профессий и должностей работников МКДОУ «Детский сад № 8» , имеющих право на  
обеспечение специальной одеждой и СИЗ.**


Профессии	Наименование
Повар	Куртка, фартук косынка
Заведующий хозяйством	Халат, фуфайка, перчатки,
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Халат, косынка, фартук, перчатки резиновые, калоши
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Резиновые перчатки, резиновые сапоги, халат х/б
Кухонный работник	Халат, фартук, перчатки, фартук прорезиненный
Дворник	Верхонки, перчатки, фуфайка, резиновые сапоги, фартук
Помощник воспитателя	Фартук, косынка, резиновые перчатки
Уборщик служебных помещений	Фартук, резиновые перчатки

Приложение № 3

к коллективному договору  
МКДОУ «Детский сад №8»

Согласовано:  
Председатель ПК  
МКДОУ «Детский сад №8»  
 /И.А. Пономарёва /  
« 09 » ноября 2021 г.

Утверждаю:  
Заведующая МКДОУ  
«Детский сад № 8»  
 /Т.Г.Степина/  
« 09 » ноября 2021 г.



**Перечень  
профессий и должностей работников МКДОУ «Детский сад № 8», которые  
обеспечиваются бесплатными смывающими и (или) обезвреживающими  
средствами и нормы их выдачи.**

№	Профессия или должность	Виды смывающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в год
1	Повар	МЫЛО	24 шт.
2	Завхоз	МЫЛО	12 шт.
3	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	МЫЛО	48 шт.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	МЫЛО	12 шт.
5	Кухонный работник	МЫЛО	24 шт.
6	Дворник	МЫЛО	12 шт.
7	Помощник воспитателя	МЫЛО	48 шт.

## Приложение № 4

к коллективному договору

«Утверждено»

приказом по МКДОУ «Детский сад №8»

№ 88 от 30 августа 2019г.

Заведующая МКДОУ «Детский сад № 8»

Т.Г.Степина



Согласовано:

Председатель ПК

МКДОУ «Детский сад №8»

 И.А.Пономарева

« 30 » августа 2019г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оплаты труда работников

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
« Детский сад №8 г.Киренска», отличных от Единой тарифной сетки

#### Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о порядке и условиях оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения « Детский сад №1 г.Киренска» ( далее - учреждение), отличных от Единой тарифной сетки (далее - Положение), разработано в соответствии

- со ст.135, 143,144,145 Трудового Кодекса Российской Федерации, п.10 ст.32 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

- с постановлением мэра Киренского муниципального района от 14 июня 2011г. № 307 « О введении новой системы оплаты труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей Киренского района, подведомственных Управлению образования администрации Киренского района»;

-с приказом Управления образования администрации Киренского муниципального района №\_100 от «16»июня 2011г. « О введении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей Киренского района, подведомственных Управлению образования администрации Киренского муниципального района»

- постановление администрации Киренского муниципального района от 29.08.2012 года №830 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Киренского муниципального района, отличной от Единой тарифной сетки».



- постановление администрации Киренского муниципального района № 1284 от 25.12.2012 года « О внесении изменений в постановлении Администрации Киренского муниципального района от 29 августа 2012 года №830 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Киренского муниципального района, отличной от Единой тарифной сетки».
- постановление администрации Киренского муниципального района № 312 от 08.04. 2013 года « О внесении изменений в постановлении Администрации Киренского муниципального района от 29 августа 2012 года №830 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Киренского муниципального района, отличной от Единой тарифной сетки».
- постановление администрации Киренского муниципального района № 435 от 22.05. 2013 года « О внесении изменений в постановлении Администрации Киренского муниципального района от 29 августа 2012 года №830 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Киренского муниципального района, отличной от Единой тарифной сетки.
- Приказ № 130 от 22 .05.2014 г. Управления образования администрации Киренского муниципального района
- Постановление мэра Киренского района « О внесении изменений в постановлении Администрации Киренского муниципального района» года « О внесении изменений в постановлении Администрации Киренского муниципального района от 29 августа 2012 года №830 № 701 от 09.09.2013г
- Постановление администрации киренского района № 405 от 14 .05.2014г « О внесении изменений »
- Постановление администрации Киренского муниципального района № 289 от 27.04.2015г. « О внесении изменений и дополнений»

#### 1.2 Система оплаты труда работников учреждения установлена с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- обеспечения основных государственных гарантий по оплате труда;
- обязательного соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации, включая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- мнения представителя первичной профсоюзной организации

#### 1.3 Настоящее Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов работников учреждения
- порядок установления и размеры минимальных окладов (ставок) работников учреждения
- порядок установления и размер повышающего коэффициента к размеру минимального оклада;
- порядок установления и размер персонального повышающего коэффициента к размеру минимального оклада;
- порядок установления и размер дополнительного повышающего коэффициента к размеру минимального оклада;
- порядок, размеры и условия установления компенсационных выплат;

- виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат;
- условия выплаты материальной помощи;

1.4 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств, установленных бюджетному учреждению по статье расходов «Заработная плата».

1.5 Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников образовательного учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6 Индексация заработной платы работников образовательного учреждения производится в соответствии с муниципальными правовыми актами Киренского муниципального района.

## **Раздел 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **Глава 1. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (за исключением руководителя образовательного учреждения, его заместителя) СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

Заработная плата работника образовательного учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св$$

ЗП - заработная плата

ДО – должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

#### **1.1 ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ**

Должностной оклад работника образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + (О * КП-1) + (О * КП-2) + (О * ДПК) \text{ где}$$

О - минимальный оклад (ставка)

КП-1 - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории;

КП -2 - персональный повышающий коэффициент

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент к минимальному окладу за наличие ученой степени, звания, наградного знака;

1.1.1. Порядок установления и размеры минимальных окладов (ставок) работников учреждения  
Размеры минимальных окладов работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются приказом руководителя учреждения и должны соответствовать:

- по работникам замещающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников приложение 1 к настоящему положению
- по работникам замещающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам «Общепрофессиональных должностей служащих» приложение №2 к настоящему положению.
- по работникам замещающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих. приложение №3 к настоящему положению.

1.1.2. Порядок установления и размер повышающего коэффициента к размеру минимального оклада

Повышающий коэффициент к размеру минимального оклада по занимаемой должности за наличие квалификационной категории (присвоенной по результатам аттестации педагогических работников) устанавливается на основании приказа руководителя в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Максимальный размер повышающего коэффициента не может превышать 50% размера минимального оклада. Применение повышающего коэффициента образует новый должностной оклад и учитывается при определении размера выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Изменение размера повышающего коэффициента педагогическим работникам производится при присвоении или изменении ранее присвоенной квалификационной категории со дня решения аттестационной комиссии о присвоении или изменении квалификационной категории.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения минимального оклада на повышающий коэффициент.

1.1.3. Порядок установления и размер персонального повышающего коэффициента к размеру минимальному оклада.

Работникам образовательного учреждения, в случае, если размер заработной платы, исчисленный по настоящему Положению (без учета премий и иных стимулирующих выплат), ниже размера заработной платы выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации, устанавливается персональный повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента должен обеспечить начисление заработной платы работникам по новой системе оплаты труда ( без учета премий и иных стимулирующих выплат) в размере не ниже заработной платы ( без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении каждого работника сроком на 1 год и оформляется приказом по учреждению.

При наличии у работника нескольких оснований для установления персонального повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Применение персональных повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при определении размера выплат компенсационного и стимулирующего характера (кроме компенсационных выплат за работу в сельской местности)

Размер выплат с учетом персональных повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада определяется путем умножения минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

1.1.4. Порядок установления и размер дополнительного повышающего коэффициент к размеру минимального оклада.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам образовательного учреждения, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник Образования СССР», «Отличник Образования РСФСР», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР от минимального размера «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 15 % от минимального оклада (ставки).

Установление дополнительного повышающего коэффициента, педагогическим работникам ранее не имеющим почетных званий, производится со дня присвоения почетного звания.

## 1.2. ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в образовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями ;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных );
- выплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях;
- выплаты за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях.

а) Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере до 4 процентов к минимальному размеру оклада (ставки) по результатам СОУТ.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, а также размер доплат работникам, занятым на указанных видах работ, устанавливается коллективным договором и приказом руководителя образовательного учреждения.

б) Компенсация за работу в ночное время работникам образовательного учреждения производится в размере не ниже 35 процентов от часовой ставки, рассчитанной от размера минимального оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

в) Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от основной работы), определяются по согласованию сторон и оформляются приказом руководителя образовательного учреждения.

д) Ежемесячная выплата молодым специалистам до 29 лет, из числа педагогических работников устанавливается в размере:

- при стаже работы до 3-х лет – 20 процентов минимального оклада (ставки);
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов минимального оклада (ставки);
- при стаже работы от 5 до 7 лет – 5 процентов минимального оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

1. наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

2. работа в образовательном учреждении по специальности.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями

Правительства Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Иркутской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), а также условия их применения устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового Кодекса Российской Федерации.

### **1.3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА.**

#### **1.3.1. Виды выплат стимулирующего характера.**

В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы и в соответствии с « Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Киренского района, отличной от Единой тарифной сетки», утвержденное приказом №830 от 29.08.2012 года администрации Киренского муниципального района устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- единовременные выплаты к юбилейным датам и знаменательным событиям.

По периодичности выплат все выплаты из стимулирующего фонда делятся:

- на постоянные (ежемесячные) выплаты;
- на единовременные ( разовые) выплаты;

К постоянным (ежемесячным) выплатам из стимулирующего фонда относятся:

- выплаты за высокие результаты работы
- выплаты за качество выполняемых работ

К единовременным выплатам из стимулирующего фонда относятся:

- выплаты за интенсивность труда
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ
- премиальные выплаты по итогам года
- единовременные выплаты к юбилейным датам и знаменательным событиям.

#### **1.3.2. Порядок расчета и распределения общего объема стимулирующего фонда**

Общий объем стимулирующего фонда устанавливается в пределах лимитов бюджетных обязательств предусмотренных в смете расходов бюджетного учреждения на

соответствующий финансовый год по статье расходов «Заработная плата». Размер стимулирующего фонда может составлять до 30 % средств, направленных на оплату труда работников образовательного учреждения и распределяется между стимулирующими выплатами по периодичности их выплат в следующем порядке:

1.1. На постоянные (ежемесячные) выплаты из стимулирующего фонда (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) педагогическому персоналу не менее 30% от педагогического стимулирующего фонда

1.2. На стимулирующие выплаты единовременного характера (за интенсивность труда, выполнение особо важных поручений, срочных работ, а также на единовременные выплаты к юбилейным и знаменательным датам) – не более 70 % от педагогического стимулирующего фонда.

2.1. На постоянные (ежемесячные) выплаты из стимулирующего фонда (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) техперсоналу не менее 70% от стимулирующего фонда техперсонала

2.2. На стимулирующие выплаты единовременного характера (за интенсивность труда, выполнение особо важных и срочных работ, а также на единовременные выплаты к юбилейным и знаменательным датам) техперсоналу – не более 30% от стимулирующего фонда техперсонала.

Стимулирующий фонд, направленный на постоянные (ежемесячные) выплаты, распределяются между группами персонала детского сада в следующем порядке:

- на стимулирующие выплаты работнику, замещающему должность руководителя бюджетного учреждения (в размере 1,72% от общего фонда оплаты труда по учреждению) – 6% от стимулирующего фонда

- на стимулирующие выплаты работникам, замещающим должности, по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников - 47%

-- на стимулирующие выплаты работникам, осуществляющим профессиональную деятельность, по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих - 43% от стимулирующего фонда

Все виды выплат из стимулирующего фонда производится на основании приказа руководителя в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Размер стимулирующих выплат работникам верхним пределом не ограничивается и устанавливается в абсолютных значениях, в пределах бюджетных ассигнований определенных на оплату труда работников учреждения. Ежемесячные стимулирующие выплаты не начисляются работникам на периоды их отсутствия на рабочем месте по уважительной причине, оплата за которые не производится или производится по среднему заработку (в период временной нетрудоспособности, очередных, дополнительных и учебных отпусков, отпусков без сохранения заработной платы, служебных командировок, отпусков по беременности и родам и т.д.). размер стимулирующих выплат снижается или стимулирующие выплаты не производятся при наличии оснований определенных настоящим Положением.

При изменении в течении периода, на который установлены стимулирующие выплаты, общего объема стимулирующего фонда, производится корректировка стоимости 1 балла.

Размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с новым размером стимулирующего фонда.

На выплаты стимулирующего характера не начисляются районный коэффициент и процентные надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, так как порядок расчета стимулирующего фонда учитывает указанные компенсационные выплаты при определении его общего объема.

### **1.3.3. Порядок определения размера постоянных (ежемесячных) и единовременных выплат стимулирующего характера с учетом критериев, показателей и бальной шкалы оценки показателей.**

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность труда, высокие показатели и качество выполненных работ устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его профессиональной деятельности, на основании приказа руководителя, изданного по результатам решения комиссии.

Порядок определения размера постоянных выплат за высокие показатели и качество выполняемых работ.

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и бальная шкала оценки показателей.

В течение каждого полугодия руководителем образовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие. Критерии пересматриваются 2 раза в год по результатам работы за истекший период (полугодие).

Итоговый размер стимулирующих выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период (полугодие). Подсчет баллов и определение размера выплат производится по каждой группе персонала отдельно.

Размер ежемесячной выплаты из стимулирующего фонда, за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, к заработной плате работника определяется персонально в отношении каждого работника, путем умножения количества набранных им за расчетный период баллов на стоимость одного балла в рублях. Стоимость одного балла, по группам персонала, рассчитывается путем деления соответствующей части стимулирующего фонда на общее количество баллов, (набранных всеми работниками данной группы персонала). Порядок определения размера единовременных стимулирующих выплат за интенсивность труда

Ежемесячно руководителем образовательного учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющим провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера за интенсивность труда.

Стоимость одного балла по группам персонала для расчета стимулирующих выплат за интенсивность труда принимается равной стоимости балла по группам персонала при расчете стимулирующих выплат за высокие показатели и качество выполняемых работ.

Размер ежемесячной выплаты из стимулирующего фонда, за интенсивность труда, к заработной плате работника, определяется персонально в отношении каждого работника, путем умножения количества набранных им за расчетный период баллов на стоимость одного балла в рублях

На выплаты стимулирующего характера не начисляются районный коэффициент и процентные надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, так как порядок расчета стимулирующего фонда учитывает указанные компенсационные выплаты при определении его общего объема. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующего фонда.

Для определения размера выплат стимулирующего характера (по всем основаниям и видам выплат) приказом руководителя в учреждении создается комиссия, с обязательным включением в ее состав представителя

профсоюзной организации и руководителя учреждения. Комиссия, по представлению непосредственного руководителя, рассматривает итоги мониторинга профессиональной

деятельности каждого работника бюджетного учреждения и определяет количество набранных им баллов по видам стимулирующих выплат. Итоги, рассмотрения мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения оформляются документально в виде протокола. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствовали не менее 2/3 ее членов. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии, присутствующих на заседании. Каждый член комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя комиссии является решающим. Работники образовательного учреждения должны быть ознакомлены с результатами оценки их профессиональной деятельности. Ознакомление работника производится путем вручения ему выписки из протокола заседания комиссии. В течение 3-х рабочих дней, с момента ознакомления, работник вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление, о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления может служить:

- нарушение, установленного настоящим Положением, порядка определения размера стимулирующих выплат;
- допущенные технические ошибки в процессе работы с материалами мониторинга профессиональной деятельности работника;
- допущенные математические ошибки в подсчете итоговой суммы баллов и размера стимулирующих выплат;

По другим основаниям заявления работников комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему письменный ответ в течение 7 рабочих дней с момента принятия заявления. В случае установления допущенных нарушений,

повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссией принимаются меры для их устранения.

Результаты работы комиссии по распределению и размерам выплат из стимулирующего фонда являются основанием для издания приказа руководителя о выплатах стимулирующего характера работникам бюджетного учреждения.

#### **1.3.4 Порядок и условия установления постоянных (ежемесячных) выплат стимулирующего характера**

Стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ

1.К выплатам из стимулирующего фонда за высокие результаты работы относятся выплаты;

- за высокие результаты труда;
- за участие в научно- практических конференциях, конкурсах ( в т.ч. и профессиональных) выставках;
- за создание авторских и адаптационных программ;
- за проведение и организацию открытых мероприятий
- за призовые места в конкурсах социального, культурного, здоровье сберегающего и других направлений;
- за организацию вариативных форм дошкольного образования;
- за отсутствие больничных листов

2.Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения:

- за внедрение инновационных методов работы, реализацию экспериментальных программ;
- за учебно- методическое и информационное обеспечение образовательного процесса в соответствии с лицензионными требованиями;



- за системное повышение профессионального и личностного развития ;
  - за создание развивающей среды в группе в соответствии с реализуемой общеобразовательной программой;
  - за снижение заболеваемости детей, организацию и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей;
  - за успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей;
  - за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
  - за качественное и оперативное выполнение заданий руководителя учреждения;
  - за обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное представление отчетов и информации и т. д.)
  - за активность и результативность в работе с родителями, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
  - за соотношение фактической посещаемости детей и списочного состава не менее \_75%, в летний период не менее 80%
  - по другим основаниям, имеющим отношение к качеству выполняемых работ
- Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливаются по бальной системе оценки, на основе мониторинга профессиональной деятельности работников, по критериям, показателям и шкале согласно приложению №5 к настоящему Положению
- Решение об установлении выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполняемых работ принимается руководителем (на основании решения комиссии) персонально в отношении каждого работника и оформляется приказом по учреждению.

#### **1.3.4.Порядок и условия установления единовременных выплат из стимулирующего фонда**

##### **Единовременные выплаты за интенсивность труда.**

1. Выплаты из стимулирующего фонда за интенсивность труда производятся работникам при условии качественного выполнения большего объема работ с меньшими временными затратами. Выплаты носят единовременный характер и выплачиваются работникам за интенсивность труда по следующим основаниям:

- а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

Стимулирующие выплаты за интенсивность труда устанавливаются по бальной системе оценки, на основе мониторинга профессиональной деятельности работников, по критериям, показателям и шкале согласно приложению № 6 к настоящему Положению

##### **Единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных дел.**

2. Единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются работникам учреждения в абсолютном размере на основании распорядительного документа руководителя учреждения.

Основанием для установления указанных выплат служит выполнение особо важных и срочных работ связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения, с

предупреждением и ликвидацией аварийных ситуаций, с обеспечением мер направленных на охрану и укрепление здоровья воспитанников.

Единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются :

- за участие в подготовке документов и прохождении процедуры лицензирования и государственной аккредитации общеобразовательного учреждения;
- за привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения, дополнительных источников финансирования и материальных средств;
- за разработку и осуществление мер направленных на оптимизацию бюджетных расходов, экономию финансовых и материальных ресурсов;
- за разработку и осуществление мероприятий связанных с предупреждением и ликвидацией аварийных и чрезвычайных ситуаций.
- за сложность и напряженность выполняемой работы в период подготовки учреждения к началу нового учебного года:
- за участие в разработке программ и мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения;
- по другим основаниям, связанным с выполнением особо важных и срочных работ;

Решение об установлении единовременных выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ принимается руководителем (на основании решения комиссии) и оформляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать основания для премирования и размер премии.

### **Премияльные выплаты по итогам работы**

Премияльные выплаты по итогам работы в учреждении состоят из единовременной премии по итогам работы года.

Единовременная премия по итогам работы года выплачивается работникам при условии экономии фонда оплаты труда. При определении премии учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда, проявление инициативы и творчества;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

Решение о выплате единовременной премии по итогам работы принимается руководителем (по решению комиссии) персонально в отношении каждого работника и оформляется приказом по учреждению.

Единовременные выплаты к юбилейным датам и в связи с наступлением знаменательных событий.

Единовременные выплаты к юбилейным датам и в связи с наступлением знаменательных событий производятся в следующем порядке:

**а) единовременная премия (выплата) к юбилейным датам производится в соответствии с перечнем дат и размерам выплат установленных в коллективном договоре учреждения;**

**б) единовременная премия (выплата) в связи с наступлением знаменательного события производится в соответствии с перечнем событий и размерам выплат установленных в коллективном договоре учреждения.**

**Решение о единовременных выплатах к юбилейным датам и в связи с наступлением знаменательных событий принимается руководителем (по решению комиссии) персонально в отношении каждого работника и оформляется приказом по учреждению.**

### **1.3.5. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ОТМЕНЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
  - б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Отмена выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя казённого учреждения. Работник, в отношении которого производится отмена выплат, должен быть ознакомлен с приказом под роспись.

### **1.3.6. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ И РАЗМЕР СНИЖЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах :

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы на 10 %;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса, на 10%;
- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденных решением работодателя на 10%;
- г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики) на 20%;
- д) халатное отношение к сохранности материально-технической базы (утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения) на 30%
- е) пассивное участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях на 10%,
- ж) нарушение сроков представления отчетов, информации, сведений и наличие ошибок в ведении документации на 10%;
- з) не выполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов учреждения на 10%;
- и) наличие мер дисциплинарного взыскания (замечания, выговор) на 50%

Снижение размера выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя казённого учреждения. Работник, в отношении которого производится снижение выплат, должен быть ознакомлен с приказом под роспись.

## **Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Заработная плата руководителя учреждения состоит:

- из должностного оклада;
- дополнительного повышающего коэффициента за научную степень и звание;
- персональный повышающий коэффициент
- выплат компенсационного и стимулирующего характера;

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке. Вновь назначаемому руководителю устанавливается кратность не менее 1,2 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения по отношению к средней заработной плате основного персонала устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом

Управления образования администрации Киренского муниципального района. К основному персоналу образовательного учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

Руководителю учреждения устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

за почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 15% от размера оклада (ставки);

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

«Персональный повышающий коэффициент руководителю устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю образовательного учреждения и его размера принимается начальником Управления образования администрации Киренского муниципального района и оформляется приказом по Управлению образования. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера заместителю руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется приказом по образовательному учреждению. Персональный повышающий коэффициент к окладам руководящих работников устанавливается на определенный период времени

Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим положением. Размер и условия выплат стимулирующего характера и премий руководителю образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с порядком, утвержденным приказом, начальника Управления образования администрации Киренского муниципального района.

Премирование руководителя образовательного учреждения производится начальником Управления

образования администрации Киренского муниципального района с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

Общий (годовой) объем стимулирующего фонда руководителя учреждения составляет 3 % от годового фонда оплаты труда всех работников образовательного учреждения.

### **Глава 3. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

В целях социальной защиты работников учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, работникам учреждения может оказываться материальная помощь

По решению руководителя учреждения материальная помощь может оказываться на основании мотивированного заявления работника в следующих случаях:

- смерти супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении ( на основании копии свидетельства о смерти) в сумме- 2000рублей
- в случаях особой нуждаемости (в связи с несчастным случаем, аварией, пожаром, длительной болезнью, а также тяжелым материальным положением в семье и др.) в сумме- 2000рублей

Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем (с учетом рекомендаций комиссии созданной в учреждении с участием представительного органа работников) персонально в отношении каждого работника и оформляется приказом по учреждению.

#### **Глава 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором бюджетного учреждения.

Приложение №1

К положению о порядке и условиях оплаты труда

Работников муниципального казённого дошкольного образовательного

Учреждения « Детский сад №8 г. Киренска», отличных от

Единой тарифной сетки.

Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам  
должностей работников образования.

Наименование должности (профессии)	размер минимального
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников вспомогательного персонала первого уровня</b>	7825
Помощник воспитателя	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 1 квалификационный уровень</b>	
Инструктор по физической культуре	7884
Музыкальный руководитель	7884
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Воспитатель	7944
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Старший воспитатель	7983

**Приложение №2**

**к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников  
муниципального казенного образовательного дошкольного  
учреждения " Детский сад №8г. Киренска,  
отличных от Единой тарифной сетки**

**Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным  
группам "Общепрофессиональных должностей служащих"**

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада.( руб)
<b>Профессиональная квалификационная группа " Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"  1 квалификационный уровень</b>	
Делопроизводитель	7509
<b>Профессиональная квалификационная группа " Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"  2 квалификационный уровень</b>	
Заведующий хозяйством	7588

Приложение №3  
к Положению о порядке и условиях оплаты труда  
работников муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения "Детский сад №8 г. Киренска отличных  
от Единой тарифной сетки.

Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (руб.)
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
<b>1 квалификационный разряд</b>	
Уборщик служебных помещений	7098
Дворник	7098
Сторож	7098
Кастелянша	7098
<b>2 квалификационный разряд</b>	
Кладовщик	7098
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	7098
Кухонный работник	7098
<b>3 квалификационный разряд</b>	
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7098
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
Повар	7134



**Приложение №4**

к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников  
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения,  
"Детского сада №8г. Киренска",  
отличных от Единой тарифной сетки.

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

Наименование должности	Размер повышающ. коэфф.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
Инструктор по физической культуре	0,3 для первой категории
Музыкальный руководитель	0,5 для высшей категории
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Воспитатель	0,3 для первой категории 0,5 для высшей категории
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Старший воспитатель	0,3 для первой категории 0,5 для высшей категории

**Приложение № 5**

**к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников общеобразовательного учреждения МКДОУ «Детский сад №8», отличной от Единой тарифной сетки**

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**1. ПОСТОЯННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**1.1 Педагогический персонал**

Критерий	Показатели		баллы
Качество и результативность деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины	своевременное представление отчетов, документов по запросу.	1
			1
			1
	Посещаемость воспитанниками ДОУ	Ранний возраст: 60-70% 71-90% 91-100%	1
			2
3			
Дошкольный возраст: 70-80% 81-90% 91-100%	1		
	2		
	3		
Наличие высшего профессионального образования		1	
Педагогический стаж		От 5-10 лет	1
		11-20 лет	2
		20 лет и более	3

**Итого 7 баллов (максимальное количество баллов на одного работника)**

**1.2 Служащие, учебно-вспомогательный персонал, рабочие**

Приложение № 6

к Положению о порядке и условиях оплаты труда работников общеобразовательного учреждения МК ДОУ «Детский сад №8 », отличной от Единой тарифной сетки

**ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**2.ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

Критерий	Показатели		баллы
<b>2.1 Педагогический персонал</b>			
Качество и результативность выполняемых работ	Участие педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства	победители (муниципальный) призеры (муниципальный) победители (региональный) призеры (региональный)	2 1 4 3
	Эффективность организации развивающей среды (в группах, музыкальном и физкультурном залах, кабинетах) в соответствии с реализуемой программой, с требованиями ФГОС (новизна, рациональность, многофункциональность, инновационность и эстетичность)	Частичное обновление развивающей среды -	1
		Организация многофункциональности развивающей среды -	2
		Обновление развивающей среды за счет средств спонсорской помощи -	3
	Учебно-методическое, дидактическое информационное обеспечение образовательного процесса в соответствии с лицензионными требованиями и требованиями ФГОС	Обновление учебно-методической литературы в соответствии с ФГОС	1
		Обновление дидактическо - демонстрационных материалов	2
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж дошкольной организации	положительные публикации в СМИ и сайте; работа с родительской общественностью день открытых дверей общественно-значимые акции и др.	за каждый вид -1
	Распространение педагогического опыта	Муниципальный уровень	2

	(обобщение опыта, публикации в СМИ, на сайте и т.д)	На региональном, Всероссийском уровне	3 1
	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях, и т.д., а также соревнования, подтвержденное дипломами, грамотами	Победители:	
		муниципальный уровень	2
		региональный уровень всероссийский уровень.	3 1
	Проведение открытых занятий	Муниципальный уровень стандартное -1б; средний уровень- 2 б; высокий уровень- 3б.	1-3
	Проведение неаудиторной работы (неаудиторная занятость):	-краеведческая работа; -кружки, секции, клубы (согласно журналам)	1
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования.	муниципальный уровень	2
Создание условий для осуществления учебно - воспитательного процесса	Работа в составе районной экспертной комиссии		2
	За исполнение обязанностей по охране труда, ГО и ЧС, ПДД, ПБ , антитеррору.		до 2-х
	За обновление сайта дошкольного учреждения		2
	Выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо		2

	важных заданий руководства.		
	Создание микроклимата в образовательном учреждении		1
	Организация общественно-полезного труда с детьми	пришкольный участок, сортоучасток и др.	1
Эффективность деятельности	За работу не связанную с выполнением должностной инструкции	Подтверждено документально	До 2-х
	Участие в общественной жизни коллектива (участие в художественной самодеятельности, в спортивно- оздоровительных мероприятиях, турслётах, акциях и пр.)		2
	<b>Итого 38 баллов (максимальное количество баллов на одного работника)</b>		

## 2.2 Служащие, учебно-вспомогательный персонал, рабочие

Критерии	Баллы
<b>Заведующий хозяйством, кладовщик</b>	
Работа не связанная с должностной инструкцией	2
Выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства.	2
Отсутствие кольцевого подвоза продуктов питания; использование личного транспорта	2 2
Расширение зоны обслуживания (обсчет и составление ежедневного меню)	3
Качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	2
Стаж работы по специальности	
5 лет	1
6 - 10 лет	1,5
11 - 15 лет	2
16 - 20 лет	2,5
21 - 25 лет	3
26 лет и более	3,5
Особый режим работы в чрезвычайных ситуациях, и обеспечение условий для бесперебойного процесса исполнения основной деятельности дошкольной организации.	2
За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов и информации по срокам)	2
Рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств	1
Создание микроклимата в образовательном учреждении	1
<b>Помощник воспитателя</b>	
Работа не связанная с должностной инструкцией: подготовка и организация дополнительных мероприятий способствующих развитию дошкольников (участие в утренниках, досугах, олимпиадах, ярмарках) организация профилактических мероприятий по оздоровлению воспитанников (закаливающие процедуры, озонация (кварцевание) групп, аромотерапия в осенне-зимний период и др.	1 1
Выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства.	2
Соблюдение санэпидрежима в группе (работа с дезсредствами)	1
Стаж работы по специальности 5 лет	1
6 - 10 лет	1,5
11 - 15 лет	2

16 - 20 лет	2,5
21 - 25 лет	3
26 лет и более	3,5
Уборка мест общего пользования	2
Создание микроклимата в образовательном учреждении	1
<b>Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша</b>	
Работа не связанная с должностной инструкцией	2
Расширение зоны обслуживания: соблюдение технологии стирки и глажки белья, штор и другого мягкого инвентаря (полоскание и отжим вручную)	1
персональная ответственность за содержание и сохранение мягкого инвентаря, спецодежды, костюмов, за содержание в рабочем состоянии швейной машинки	1
Качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	2
Стаж работы по специальности 5 лет	1
6-10 лет	1,5
11-15 лет	2
16-20 лет	2,5
21 - 25 лет	3
26 лет и более	3,5
Создание микроклимата в образовательном учреждении	1
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	
Работа не связанная с должностной инструкцией	2
Выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства.	2
Расширение зоны обслуживания	3
Выполнение особо важных и срочных работ (ликвидация аварийных ситуаций и т.д.)	2
Стаж работы по специальности 5 лет	1
6-10 лет	1,5
11-15 лет	2
16-20 лет	2,5
21 - 25 лет	3
26 лет и более	3,5
Работа в разных зданиях учреждения	1
<b>Дворник, сторож</b>	
Работа не связанная с должностной инструкцией	2
Выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства.	2
Расширение зоны обслуживания: активное участие в благоустройстве территории дошкольной организации озеленение, подрезка кустарников, полив	2 1

Качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	2
Своевременная уборка мусора (урны, выгребные ямы)	2
Стаж работы по специальности	
5 лет	1
6-10 лет	1,5
11-15 лет	2
16-20 лет	2,5
21-25 лет	3
26 лет и более	3,5
Работа в разных зданиях учреждения:	
Объем убираемой территории выше нормы	1
Персональная ответственность за сохранность зданий, территории образовательной организации	1
<b>Повар, кухонный работник</b>	
Правильное и своевременное оформление документации по вопросам школьного питания	2
Работа не связанная с должностной инструкцией	2
Выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства.	2
Стаж работы по специальности	
5 лет	1
6-10 лет	1,5
11-15 лет	2
16-20 лет	2,5
21-25 лет	3
26 лет и более	3,5
Качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы	2
Расширение зоны обслуживания:	
Участие в разработке ежедневного меню - раскладки	1
За бережное использование оборудования пищеблока	1
<b>Делопроизводитель</b>	
Выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства	2
Стаж работы	
5 лет	1
6-10 лет	1,5
11-15 лет	2
16-20 лет	2,5
21-25 лет	3
26 лет и более	3,5



**ПОСТОЯННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**Служащие, работники административно-хозяйственного персонала**

<b>Служащие, работники административно-хозяйственного персонала</b>	
Критерии	Баллы
<b>Заведующий хозяйством</b>	
Обеспечение сохранности инвентаря	1
Отсутствие больничных листов	1
Ответственная за противопожарную безопасность	1
Ответственная за электробезопасность	1
Ответственная за тревожную кнопку	1
Ответственная за ОПС	1
<b>Общее количество баллов</b>	<b>6</b>
<b>Помощник воспитателя, уборщик помещений</b>	
За образцовое содержание групповой комнаты, кабинетов	1
Отсутствие больничных листов	1
Работа с детьми ОВЗ	1
<b>Общее количество баллов</b>	<b>3</b>
<b>Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.</b>	
Отсутствие больничных листов	1
За образцовое содержание рабочего места	1
<b>Общее количество баллов</b>	<b>2</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и оборудования</b>	
Сохранность рабочего инвентаря и оборудования	1
Отсутствие больничных листов	1
За качество выполняемой работы	0 - 2
<b>Общее количество баллов</b>	<b>4</b>
<b>Дворник, сторож</b>	
Сохранность рабочего инвентаря и оборудования	1
Отсутствие больничных листов	1
За качество выполняемой работы	1
<b>Общее количество баллов</b>	<b>3</b>
<b>Грузчик</b>	
Отсутствие больничных листов	1
<b>Общее количество баллов</b>	<b>1</b>
<b>Повар, кухонные работники</b>	

Сохранность рабочего инвентаря и оборудования	<b>0-2</b>
Отсутствие больничных листов	1
Общее количество баллов	2
Делопроизводитель	
Отсутствие больничных листов	1
За образцовое содержание рабочего места	1
Общее количество баллов	2

Пронумеровано, прошнуровано, скреплено  
печатью *43/сорок три/статья*

Заведующая  
МКДОУ «Детский сад №8» *Вс* Т.Г.Степина

