

Мэрия города Череповца
Управление образования мэрии города Череповца
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 72»**
(МАДОУ «Детский сад № 72»)
162606, ул. Кравченко, д.31, г. Череповец, Вологодская область, Россия, тел.(8202) 57 93 52,

**ИЗМЕНЕНИЯ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ № 1**
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 72»
(полное наименование дошкольного образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2022 - 2025 год(ы)

прошедшему уведомительную регистрацию от 26.05.2022 № 25

ПРИНЯТО

Общее собрание (конференция) работников
Протокол от «17» апреля 2023 г. № 2

г. Череповец 2023 г.

Стороны Коллективного договора МАДОУ «Детский сад № 72» на 2022-2025 годы, руководствуясь ст. 44 Трудового кодекса РФ и п. 1.11 коллективного договора заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении в коллективный договор муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 72» на 2022-2025 годы», прошедший уведомительную регистрацию в отделе труда соответствующих органов по труду г. Череповца от 26.05.2022 № 25.

Стороны договорились внести в коллективный договор следующие изменения:

1. Содержание коллективного договора изложить в новой редакции:

«Наименование» Коллективного договора

1. Общие положения
2. Трудовые отношения
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Гарантии обеспечения занятости работников
5. Рабочее время и время отдыха
6. Оплата и нормы труда
7. Условия и охрана труда
8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза
9. Обязательства профсоюза
10. Контроль за выполнением коллективного договора

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 Правила внутреннего трудового распорядка

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 Перечень должностей и профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, специальную обувь

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия выдачи

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 Положение о системе оплаты труда».

2. В разделе 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ пункт 1.2. изложить в новой редакции

«Коллективный договор (далее - КД) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников ОО и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.».

Далее по тексту заменить слово коллективный договор на КД.

изложить пункт 1.9, 1.11, 1.22 в новой редакции:

«1.9. В случае реорганизации сторон КД их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящее КД.».

«1.11. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по заключению и реализации коллективного договора и оформляются дополнительным соглашением к КД, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения профсоюзной организации и коллектива ОО.».

«1.22. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.».

Дополнить раздел п.1.23 следующего содержания: «1.23. Текст КД размещается на официальном сайте ОО в сети Интернет.».

3. Раздел II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ дополнить пунктами 2.12-2.18:

«2.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной

трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

2.13. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

2.14. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

2.15. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего (до двух месяцев) работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой определяется сторонами трудового договора с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы.

2.16. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.17. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.18. Работники образовательных организаций, включая заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) группах, которая не считается совместительством.».

4. Раздел IV. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ изложить в новой редакции:

«4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель уведомляет профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82ТК РФ). В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться со дня, следующего за днем фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

4.4. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.5. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

- а) ликвидация организации, ее филиала, независимо от количества работающих;
- б) сокращение численности или штата работников организации в размере 5 и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

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

4.6. При сокращении численности или штата работников организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно работодателем и выборным профсоюзным органом образовательной организации (далее - профсоюзный комитет). Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией ОО (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью

труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, получающим дополнительное профессиональное образование по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном ОО свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, в случае, если длительность периода трудоустройства уволенного работника, превышает один месяц;
- 3) в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения).

4.11. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу в организации. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.12. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из ОО в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем. 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.

4.13. В день увольнения, т.е. последний день работы Работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ (ст. 84.1 ТК РФ).

4.14. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.15. Работодатель создает условия для переобучения работников при переходе на другую работу внутри ОО в связи с сокращением численности или штата. Финансирование переобучения производится за счет средств ОО.

4.16. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации организации. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если

невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

4.17. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.18. После согласования с работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.19. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

4.20. Не допускается расторжение трудового договора:

с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.».

5. В разделе V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА п 5.1. изложить в новой редакции:

«5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организации.».

6. Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА изложить в новой редакции:

«6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Вологодской области, муниципальными правовыми актами. Положением о системе оплаты труда работников (Приложение № 4).

6.3. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о стимулирующей выплатах, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.4. Фонд оплаты труда организаций формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного и городского бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение государственного задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты и за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничиваются. Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются КД, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом на основе показателей и критериев эффективности работы, в ОО. Решение об установлении размера выплаты и срока, на который она устанавливается, принимается Комиссией по распределению стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом ОО.

При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых ее руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

6.7. Работникам образовательной организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, за год (календарный год).

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами ОО, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета, и предельными размерами не ограничивается.

6.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, КД или трудовым договором, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в день, установленный КД. В ОО заработная плата за первую половину месяца осуществляется 28 числа текущего месяца, за вторую половину 13 числа, следующего за расчетным. Заработная плата работнику, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных КД и трудовым договором на его лицевой счет за счет работодателя.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.10. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

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

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.11. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии ОО может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о стимулирующих выплатах.

6.12. ОО вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.13. Работодатель обязуется при выплате заработной платы 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. Форма расчетного листка ОО работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными или особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.14. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не выше должностного оклада отсутствующего работника.

6.15. Сверхурочная работа воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или

родителей детей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон

6.16. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136ТКРФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник ОО оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

6.17. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

6.18. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.19. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

6.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ОО.

6.21. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников ОО.

6.22. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.».

7. В разделе VII УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

п. 7.3.13 дополнить абзацем «Обеспечивать проведение за счет средств организации профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, оплату приобретения личных медицинских книжек. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также контроль за обязательной медицинской вакцинацией работников;».

П. 7.3.14. изложить в новой редакции «7.3.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательного периодического медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования (1 раз в 5 лет), а также в случае медицинских противопоказаний;».

8. В разделе VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ

ПРОФСОЮЗА п 8.1 и 8.13 изложить в новой редакции

«8.1. Считать, что права и гарантии деятельности областной, территориальных и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законом области от 7 июня 2018 года N 4352-ОЗ "О социальном партнерстве в Вологодской области", настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективными договорами и локальными нормативными актами организаций.

Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

В течение пяти рабочих дней рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.»

«8.13. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится принятие:

- Установление сроков выплаты заработной платы работникам;
 - Привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
 - Принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
 - Утверждение должностных обязанностей работников;
 - Определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
 - Изменение определенных условий трудового договора.
 - Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
 - Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)
 - Введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ)
 - Привлечение к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ)
 - Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
 - Разделение рабочего дня на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ) труда (ст. 159 ТК РФ)
 - Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ)
 - Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
 - Вопросы применения и снятия дисциплинарных взысканий (ст. 193, 194 ТК РФ)
 - Привлечение к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ)
 - Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
 - Установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ)
 - Установление норм бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ)
 - Утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ)
 - Утверждение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение платы за работу выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ)
 - Определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ)
 - Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)
 - Утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ)
 - Установление конкретных размеров оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
 - Введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ)
 - Установление порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК РФ)
 - Утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ)
- КД или локальными нормативными актами могут быть установлены и иные, не перечисленные выше вопросы, при решении которых необходим учет мнения, соответствующего профсоюзного или иного представительного органа.».

Пункт 8.6. дополнить абзацем «Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.».

Пункт 8.8. исключить

Пункты 8.9-8.17. считать соответственно п. 8.8-8.16.

9. В приложении №1 Правила внутреннего трудового распорядка п. 2.4.; 7.1. изложить в новой редакции:

«2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка (документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета), в форме электронного документа оформляются в ОО.».

«7.1. На основании ст. 144, 191 ТК РФ, Устава ОО, Коллективного договора, за успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности, за участие в различных конкурсах, в реализации концепции единого образовательного пространства в социуме и другие достижения в работе, а также, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности (благодарность, благодарственное письмо)
- премирование;
- награждение почётной грамотой.»

10. Приложение №2 перечень должностей и профессий, получающих бесплатно спецодежду, специальную обувь изложить в новой редакции
11. Приложение №3 перечень должностей и профессий, получающих бесплатно спецодежду, специальную обувь изложить в новой редакции
12. Приложение № 4 к коллективному договору «Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года» исключить
13. Приложение № 5 к коллективному договору «Положение о стимулирующих выплатах» исключить.
14. Приложение № 6 к коллективному договору «Положение о премиальных выплатах» исключить.
15. Приложение № 7 к коллективному договору «Положение о целевых показателях оценки эффективности профессиональной деятельности работников» исключить.
16. Приложение № 8 к коллективному договору «Положение о системе оплаты труда изложить в новой редакции». Изменить нумерацию считать Приложением № 3 и изложить в новой редакции.
17. Приложение № 9 к коллективному договору «Соглашение по охране труда» исключить.
18. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента принятия.
19. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 72» на 2022-2025 годы», принятому общим собранием (конференцией) работников (протокол от 18 мая 2022 г. № 3), прошедший уведомительную регистрацию в отделе труда управления муниципальной службы и кадровой политики мэрии города Череповца от 26.05.2022г. № 25.

От работодателя:
Заведующий МАДОУ «Детский сад № 72»

_____ Е.В.Сухарева
дата _____

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад № 72»

_____ Н.В. Мирзаева
дата _____

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий, получающих бесплатно спецодежду, специальную обувь

(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н

«Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (вступил в силу с 25.05.2015)

№ п/ п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Типовая норма выдачи (единицы)	Выдача в саду (един.)	Срок носки 1 комплекта	основание
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	1 шт.	12 мес.	Пункт 171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	12 мес.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	6 пар	12 мес.	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12 пар	12 мес.	

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия выдачи

(Правила приобретения, выдачи, применения и организации, хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств устанавливаются Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», приложение №2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

№ п/п	Профессия или должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	Уборщик служебных помещений	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 гр. (Мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, работы с водными растворами (предусмотренные технологией)	100 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы и эмульсии	Работы с водными растворами, водой, (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами	100 мл

Мэрия города Череповца
Управление образования мэрии города Череповца
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 72»
ул. Кравченко, д.31, г. Череповец, Вологодская область, 162606, тел (8202) 579352

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 72» (далее – Положение, организация), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Положением о системе оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций г. Череповца и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений города Череповца, образованных в результате реорганизации» от 12.03.2019 №967 (с изменениями и дополнениями), и устанавливает систему оплаты труда работников ОО.

1.2. Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 72» (далее – ОО), находящихся в ведении органов местного самоуправления и финансируемых из городского бюджета, с учетом межбюджетных трансфертов из вышестоящего бюджета и приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- профессиональных стандартов.

1.4. Выплата за стаж работы устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты или изменение ее размера. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата назначается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

1.5. При увольнении работника выплата за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

1.6. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в организации.

1.7. К почетным относятся звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса».

1.8. Районный коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад, должностной оклад с учетом учебной нагрузки), компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

1.9. Основные понятия и определения используются в Положении в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Система оплаты труда работников организаций, за исключением руководителей, их заместителей

2.1. Система оплаты труда работников организации, за исключением руководителей, их заместителей включает в себя:

- оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.2. Оклад (должностной оклад) работника организации формируется на основе последовательного применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

Должностной оклад с учетом учебной нагрузки определяется как соотношение фактической продолжительности рабочего времени к норме рабочего времени, установленной Приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», умноженной на размер оклада (должностного оклада).

В оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам составляет 100 рублей.

2.3. Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и коэффициент квалификационного уровня устанавливается согласно [приложениям 1, 2](#) к Положению.

2.4. Отнесение должностей работников организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретный размер коэффициента квалификационного уровня устанавливается в соответствии с [приложением 11](#) к Положению.

2.5. Размер отраслевого коэффициента для работников организаций, за исключением коэффициента для должностей педагогических работников, работников, замещающих должность «младший воспитатель», составляет 1,155.

Размер отраслевого коэффициента:

- для должностей педагогических работников организаций - 1,903;
- для работников, замещающих должность «младший воспитатель», - 1,804.

2.6. Уровень образования работников для установления коэффициента уровня образования определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, если это не определено иными нормативными актами.

2.7. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление коэффициента уровня образования, предусмотренного для среднего профессионального образования.

2.8. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности третьего и четвертого уровней.

2.9. Коэффициенты уровня образования устанавливаются работникам организаций в соответствии с образованием и присвоенной квалификацией согласно [приложению 3](#) к Положению.

2.10. Коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам организаций согласно [приложению 4](#) к Положению.

2.11. Выплаты компенсационного характера.

2.11.1. Работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно [приложению 6](#) к настоящему Положению.

2.11.2. Работникам организаций выплаты компенсационного характера и их размер устанавливаются приказом руководителя организации.

2.11.3. Доплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда работникам организаций устанавливаются от оклада (должностного оклада) по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

2.11.4. Доплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производится за время фактического нахождения работника в данных условиях труда.

2.11.5. Доплата за работу в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группам) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается в размере 20 % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц по занимаемой должности.

2.11.6. Доплата за работу в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группам) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается работникам, непосредственно занятым в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также старшему воспитателю, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса по адаптированным основным общеобразовательным программам.

2.11.7. Доплата за выполнение работы инспектора по охране прав детства устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.11.8. Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении (твердой сумме) в месяц.

2.11.9. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.12. Выплаты стимулирующего характера.

2.12.1. Работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно [приложению 6](#) к настоящему Положению.

2.12.2. Конкретные виды и размер стимулирующих выплат работникам организаций определяется локальными правовыми актами организации по согласованию с выборным профсоюзным органом и устанавливаются приказом руководителя организации.

2.12.3. Стаж педагогической работы определяется согласно [приложениям 8, 9, 10](#) к Положению.

2.12.4. Выплата за стаж работы устанавливается педагогическим, медицинским работникам, специалистам (специалист по охране труда, шеф-повар).

2.12.5. Выплаты за стаж работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в следующих размерах:

Стаж работы	В процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
15 и более	30

2.12.6. Молодым специалистам назначается выплата за стаж педагогической работы до 3 лет в размере 12 процентов к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Выплата в указанном размере прекращается по достижению трех лет стажа педагогической работы либо ранее - по заявлению работника о прекращении выплаты в комиссию организации по определению трудового стажа.

2.12.7. На основании решения комиссии организации по определению трудового стажа издается приказ руководителя организации о назначении выплаты за стаж работы работникам организаций.

2.12.8. Доплата молодым специалистам - в размере 30 % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательные организации в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо продолжившие работу на педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, работники, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам. Выплата прекращается по достижению трех лет стажа педагогической работы.

2.12.9. Доплата педагогам-наставникам - в размере 30 % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Педагогами-наставниками считаются работники, назначенные приказом руководителя образовательной организации для сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста в первый год его работы в образовательной организации.

2.12.10. Доплата педагогам-психологам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам - в размере 30 % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.12.11. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень	В процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц
Кандидат наук	15
Доктор наук	20

2.12.12. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.12.13. Выплаты работникам организаций за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в абсолютном значении (твердой сумме), максимальными размерами не ограничиваются, определяются и закрепляются локальными правовыми актами организации по согласованию с выборным профсоюзным органом, за исключением годового премирования по итогам учебного года и премирования старших воспитателей по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года».

2.12.14. Конкретные показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы, показатели премирования работников организаций, степень их достижения и сроки, на которые они устанавливаются, определяются организацией самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), за исключением годового премирования по итогам учебного года и премирования старших воспитателей по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года».

2.12.15. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты работникам организаций устанавливаются созданной в организации комиссией по установлению выплат стимулирующего характера. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с выборным профсоюзным органом. На основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера издается приказ руководителя организации.

2.12.16. Премиальные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников организаций. Премирование является поощрением за достижения работника по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы организации, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

2.12.17. Премирование работников производится по результатам работы за периоды, которые определены организацией самостоятельно, за исключением годового премирования по итогам учебного года и премирования старших воспитателей по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года».

2.12.18. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

- средства областного бюджета;
- средства городского бюджета;
- средства от приносящей доход деятельности.

2.12.19. Лишение премии или снижение ее размера зависит от выполнения показателей. Решение о лишении премии или снижении ее размера принимается организацией самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

2.12.20. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты, годовое премирование по итогам учебного года, премирование старших воспитателей по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года» устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

2.12.21. Основанием для начисления премиальных выплат и выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы является приказ руководителя организации, подготовленный по результатам показателей рейтинговой оценки профессиональной деятельности работников и показателей премирования.

2.12.22. Премия, за исключением годового премирования по итогам учебного и премирования старших воспитателей по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года, не начисляется, если иное не установлено в коллективном договоре и (или) локальных актах организации, за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

2.12.23. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательную организацию, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией организации, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде, если иное не установлено в коллективном договоре и (или) локальных актах организации.

2.12.24. Годовое премирование работников организаций по итогам учебного и премирования старших воспитателей по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года» года устанавливается в твердой денежной сумме, выплачивается единовременно по итогам учебного года на основании приказа руководителя образовательной организации, подготовленного исходя из размеров и оснований годового премирования, указанных в приложении 12 к настоящему Положению.

Премирование старших воспитателей по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года» устанавливается в твердой денежной сумме, выплачивается единовременно по итогам проведенного муниципального профессионального конкурса «Руководитель года» на основании приказа руководителя образовательной организации, подготовленного исходя из размеров и оснований премирования, указанных в приложении 13 к настоящему Положению»

2.12.25. Иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим Порядком, работникам организаций не производятся.

2.12.26. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом фактически отработанного времени, за исключением годового премирования по итогам учебного года и премирования старших воспитателей по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года».

3. Система оплаты труда заместителей руководителей организаций

3.1. Система оплаты труда заместителей руководителей организаций включает:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.2. Минимальный размер оклада (должностного оклада) заместителей руководителей – 5 427.00 рублей.

3.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей организаций формируются на основе последовательного применения к минимальным окладам (должностным окладам) персонального коэффициента согласно [приложению 5](#) к Положению, коэффициента уровня образования согласно [приложению 3](#) к Положению, коэффициента за квалификационную категорию.

При подтверждении соответствия занимаемой должности на основании протокола заседания аттестационной комиссии руководителями, заместителями руководителя устанавливается коэффициент за квалификационную категорию в размере 1,40.

В оклады (должностные оклады) заместителей руководителей, осуществляющих педагогическую деятельность и (или) координацию педагогической деятельности в соответствии с должностными обязанностями, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 100 рублей.

3.4. Персональный коэффициент.

3.4.1. Персональный коэффициент устанавливается исходя из объемных показателей деятельности организации, определяющих сложность работы по руководству организацией:

Дошкольные образовательные организации

№ п/п	Наименование показателя	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество воспитанников в организации	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2	Количество групп в организации	из расчета за группу	10
3	Круглосуточное пребывание	за наличие до 4 групп с	10

	воспитанников в организации	круглосуточным пребыванием воспитанников 4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников	30
4	Количество работников в организации	за каждого работника	1
5	Количество работников, имеющих первую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	0,5
6	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	1
7	Наличие оборудованных и используемых спортивных площадок, имеющих паспорт	за каждый вид	15
8	Наличие бассейна	за каждый	15
9	Наличие оборудованного медицинского блока	за каждый	15
10	Наличие отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение образовательного процесса	за 1 здание	5
		за 2 и более	20
11	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активности детей (физкультурный зал, тренажерный зал, музыкальный зал, комната природы и т.д.)	за каждый	15
12	Наличие воспитанников организаций, посещающих бесплатные кружки, секции	за каждого воспитанника	0,5
14	Наличие архитектурной доступности здания/части здания для маломобильных групп населения (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	за наличие	20

3.4.2. Организации относятся к 1-й, 2-й, 3-й, 4-й группам по оплате труда заместителей руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности организации, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей организаций, заместителей руководителя по сумме баллов			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Дошкольные образовательные организации	свыше 500 баллов	от 350 до 500 баллов	от 200 до 350 баллов	до 200 баллов

3.4.3. При управлении образования мэрии ежегодно создается тарификационная комиссия, состав которой утверждается приказом начальника управления образования мэрии.

Комиссией определяются объемные показатели деятельности организаций по типам и видам, общее количество баллов, производится отнесение организации к группе оплаты труда заместителя руководителя для установления персонального коэффициента.

3.4.4. Решения комиссии оформляются протоколом. Начальник управления образования мэрии утверждает протокол и издает приказ об отнесении организации к группе оплаты труда.

3.5. Уровень образования для установления коэффициента уровня образования заместителям руководителя определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, если это не определено иными нормативными актами.

3.6. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются [согласно приложению 7](#) к Положению.

3.7. Выплаты компенсационного характера.

3.7.1. Заместителям руководителя выплаты устанавливаются - приказом руководителя организации.

3.7.2. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда заместителям руководителя устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются заместителям руководителя - приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

3.7.3. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся за время фактического нахождения работника в данных условиях труда.

3.7.4. Доплата за организацию работы в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группам) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц по занимаемой должности.

3.7.5. Доплата за организацию работы в организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группам) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одной из групп не ниже нормативной, в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.7.6. Доплата за руководство организацией, являющейся областной экспериментальной площадкой, региональным ресурсным центром, областной инновационной площадкой, базовой образовательной организацией, центром дистанционного образования, региональной стажировочной площадкой устанавливается заместителю руководителя организации в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.7.7. Заместителям руководителя, осуществляющим педагогическую деятельность за временно отсутствующих работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в соответствии с выплатами, предусмотренными педагогическим работникам организаций, согласно [приложению 6](#) к Положению.

3.7.8. Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении (твердой сумме) в месяц.

3.7.9. Доплата за организацию обучения на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу).

3.8. Выплаты стимулирующего характера.

3.8.1. Заместителям руководителя назначение выплаты за стаж работы производится приказом руководителя организации на основании решения комиссии муниципальной образовательной организации по установлению трудового стажа.

3.8.2. Стаж педагогической работы определяется согласно [приложениям 8, 9, 10](#) к Положению.

3.8.3. Выплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
15 лет и более	40

3.8.4. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень	В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц
Кандидат наук	15
Доктор наук	20

3.8.5. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.8.6. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются в абсолютном значении (твердой сумме) за месяц.

3.8.7. Заместителям руководителя, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор по собственной инициативе, в

связи с переводом на другую работу в ОО, призывом на службу в Вооруженные силы Российской Федерации, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, состоянием здоровья, сокращением численности или штата, истечением срока трудового договора, ликвидацией ОО, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

3.8.8. Для заместителей руководителя выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются каждой организацией самостоятельно, за исключением премирования по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года», по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничены.

Премирование заместителей руководителя по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года» устанавливается в твердой денежной сумме, выплачивается единовременно по итогам проведенного муниципального профессионального конкурса «Руководитель года» на основании приказа руководителя организации, подготовленного исходя из размеров и оснований премирования, указанных в приложении 13 к настоящему Положению.

3.8.9. Иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим Положением, заместителю руководителя не производятся.

3.8.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом фактически отработанного времени.

4. Формирование фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом окладов (должностных окладов), включая повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, за счет средств городского бюджета, исходя из объема выделенной субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда организации состоит из базовой части, обеспечивающей гарантированную заработную плату и включающей оклад (должностной оклад) с учетом учебной нагрузки и выплаты компенсационного характера, и стимулирующей части, включающей выплаты стимулирующего характера.

4.3. Фонд оплаты труда организации формируется за счет средств городского бюджета с учетом межбюджетных трансфертов из вышестоящего бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

4.4. Размер фонда оплаты труда по организации определяется управлением образования мэрии.

5. Применение Положения организациями

Система оплаты труда, предусмотренная Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников организаций.

Работникам организаций, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и расчетным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента.

6. Заключительные положения

6.1. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения в действие настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2. За счет экономии фонда оплаты труда заместителям и работникам организации производятся следующие выплаты:

- материальная помощь в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, жена, муж, сын, дочь) в размере одного оклада (должностного оклада);

- материальная помощь в связи с юбилейными датами (юбилейными датами следует считать 50-летие со дня рождения и другие последующие за ним пятилетия) в размере одного оклада (должностного оклада).

Решение об указанных выплатах заместителям руководителя, работнику организации принимает руководитель организации на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника.

6.3. Выплаты, предусмотренные [пунктом 6.2](#) настоящего Положения, не учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с [пунктом 3](#) постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организаций не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы в мэрии города.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников организаций, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников организации в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Руководитель организации ежегодно в срок до 1 января очередного финансового года предоставляет в орган мэрии, осуществляющий функции и полномочия учредителя в отношении муниципальной организации, расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации.

Приложение 1
к Положению

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам в организациях

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада, руб.
профессии первого уровня	1 656,0
должности первого уровня	
профессии второго уровня	2 118,0
должности второго уровня, должности второго уровня учебно-вспомогательного персонала	
должности педагогических работников	3 407,0
должности третьего уровня	3 748,0
должности работников культуры, искусства ведущего звена	
должности четвертого уровня	5 026,0
должности руководителей структурных подразделений сферы образования	

Приложение 2
к Положению

Коэффициенты квалификационного уровня

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1,09-1,14
Должности первого уровня	1,3
Должности и профессии второго уровня. Должности второго уровня учебно-вспомогательного персонала.	1,09-1,75
Должности третьего уровня.	1-1,3
Должности четвертого уровня.	1,15-1,9
Должности педагогических работников	1

Приложение 3
к Положению

Коэффициенты уровня образования

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Среднее профессиональное образование	1,15

Приложение 4
к Положению

Коэффициенты за квалификационную категорию

Квалификационная категория*	Размер коэффициентов (за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников)	Размер коэффициента для должностей педагогических работников
Высшая категория	1,4	1,60
Первая категория	1,25	1,30

* Определяется на основании аттестации

Приложение 5
к Положению

Персональный коэффициент

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
	Заместитель руководителя организации
1 группа	1,485
2 группа	1,298
3 группа	1,199
4 группа	1,10

Приложение 6
к Положению

Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам организаций, за исключением руководителей, их заместителей

№ п/п	Наименование выплаты	Единица измерения	Размер выплаты
1. Выплаты компенсационного характера			
1.1	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда		
1.1.1	Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	От 4 до 12
1.1.2	Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группам) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	20

1.1.3	Доплата за работу в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группам) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, работникам, непосредственно занятым в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также старшему воспитателю, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса по адаптированным основным общеобразовательным программам.	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	20
1.1.4	Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	20
1.2	Выплата районного коэффициента	В % к заработной плате	25
1.3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных		
1.3.1	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В % к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении (твердой сумме) по согласованию сторон в месяц	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
1.4	Доплата за выполнение работы инспектора по охране прав детства	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	5
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1	Выплата за стаж работы	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	10 - 30
2.2	Доплата молодым специалистам	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	30
2.3	Доплата педагогу-наставнику	В % к окладу	30

		(должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	
2.4	Доплата педагогам-психологам, учителям-логопедам, учителям -дефектологам	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	30
2.5	Надбавка за наличие ученой степени	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	15-20
2.6	Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса»)	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	20
2.7	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*	В абсолютном значении (твердой сумме) в периоды, определенные организацией самостоятельно	Максимальным размером не ограничен
2.8	Выплаты за качество выполняемых работ*	В абсолютном значении (твердой сумме) в периоды, определенные организацией самостоятельно	Максимальным размером не ограничен
2.9	Премияльные выплаты*	В абсолютном значении (твердой сумме) в периоды, определенные организацией самостоятельно	Максимальным размером не ограничен
2.10	Годовое премирование по итогам учебного года *	В твердой сумме единовременно	В соответствии с приложением 12 к Положению
2.11.	Премирование старших воспитателей по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года» *	В твердой сумме единовременно	В соответствии с приложением 13 к Положению

* Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации

Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителей

№ п/п	Наименование выплаты	Единица измерения	Размер выплаты
1. Выплаты компенсационного характера			
1.1	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда		
1.1.1	Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	От 4 до 12
1.1.2	Доплата за организацию работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (группам) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	20
1.1.3	Доплата за организацию обучения на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	20
1.2	Выплата районного коэффициента	В % к заработной плате	25
1.3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных		
1.3.1	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В % к окладу (должностному окладу) в месяц или в абсолютном значении (твердой сумме) по согласованию сторон	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнитель ной работы
1.3.2	Доплата заместителям руководителя за руководство организацией, являющейся областной экспериментальной площадкой, региональным ресурсным центром, региональной стажировочной площадкой, областной инновационной площадкой, базовой образовательной организацией, центром дистанционного образования.	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	20
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1	Выплата за стаж работы	В % к окладу (должностному окладу) в	10 - 40

		месяц	
2.2	Надбавка за наличие ученой степени	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	15 - 20
2.3	Надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса»)	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	20
2.4	Выплаты за качество выполняемых работ*	В абсолютном значении (твердой сумме) в месяц	Максимальн ым размером не ограничен
2.5	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*	В абсолютном значении (твердой сумме) в месяц	Максимальн ым размером не ограничен
2.6	Премияльные выплаты*	В абсолютном значении (твердой сумме) за месяц, квартал, год	Максимальн ым размером не ограничен
2.7	Премирование по итогам муниципального профессионального конкурса «Руководитель года»*	В твердой сумме единовременно	В соответстви и с приложение м 13 к Положению

* Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации

Приложение 8 к Положению

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Стаж работы заместителей руководителя, работников организации для установления ежемесячной выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Решение комиссии оформляется протоколом.

Споры, возникающие при установлении выплаты за стаж работы, рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и

тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. На основании решения комиссии издается приказ руководителя организации о выплатах, установленных работникам за стаж работы.

4. В стаж педагогической работы засчитываются:

- педагогическая, руководящая и ⁹¹ иная работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 9 к Положению

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном приложением 10 к Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 10 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в **приложении 9** к Положению.

Приложение 9
к Положению

Перечень

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников дошкольных образовательных организаций

Наименование учреждения и организации	Наименование должности
Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)

II	II
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	III
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	IV
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструктор-ский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	V
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветитель-ские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками, дворцы и дома культуры	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	VI
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправи-тельные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по

	охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
--	--

Примечание: в стаж педагогической работы также включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

Приложение 10 к Положению

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации (далее - Порядок)

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без каких-либо условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

1.3. Время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы.

1.4. Время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях.

1.5. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями.

1.6. Время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в **пункте 1.1.**

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.4. Время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев.

2.5. Работникам, не имевшим педагогического образования, время обучения в учебных заведениях, если обучению предшествовала педагогическая деятельность не менее 9 месяцев.

2.6. Время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- преподавателям специальных дисциплин учреждений начального и среднего профессионального образования;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю организации по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с Порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в организации высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим нормативным правовым актам, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения нормативных правовых актов могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер коэффициента квалификационного уровня
1	Профессии первого уровня		
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор хлораторной установки	1,09
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,14
2	Должности первого уровня		
	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; экспедитор	1,3
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,3
3	Профессии второго уровня		
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,09
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,32
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,46
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,75

4	Должности второго уровня		
	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	1,21
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,46
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,62
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,75
5	Должности второго уровня учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель)		1,75
6	Должности среднего медицинского персонала		1,75
	1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	1,75
	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	1,75
	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра по массажу	1,75
	4 квалификационный уровень	Фельдшер	1,75
	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	1,75
7	Должности работников культуры, искусства среднего звена		1,75
8	Должности педагогических работников		1
	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	1
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог-организатор; социальный педагог	1
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист	1
	4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед, педагог дополнительного образования	1
9	Должности третьего уровня		
	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок, экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности, экономист по финансовой работе	1,3
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,3
	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого	1,3

		квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,3
	5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	1,3
10	Должности работников культуры, искусства ведущего звена		1
11	Должности четвертого уровня		1,9
	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	1,9
12	Должности руководителей структурных подразделений сферы образования		1,6
	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором	1,6

Примечание: в случае внесения изменений в штатные расписания организаций профессии и должности относятся к квалификационным группам в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Годовое премирование работников организаций по итогам учебного года

№ п/п	Наименование выплат/основание премирования	Размер выплат, руб.
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
1	Конкурс «Воспитатель года», муниципальный этап	
1.1	Абсолютный победитель (1 место)	50 000,00
1.2	Победитель	30 000,00
1.3	Лауреат	10 000,00
2	Конкурс «Воспитатель года», региональный этап	
2.1	Абсолютный победитель (1 место)	45 000,00
2.2	Победитель	20 000,00
2.3	Лауреат	7 000,00
3	Конкурс «Воспитатель года», заключительный этап	
3.1	Абсолютный победитель (1 место)	150 000,00
3.2	Победитель	100 000,00
3.3	Лауреат	50 000,00
4	Конкурс «Педагогический дебют», муниципальный этап	
4.1	Абсолютный победитель (1 место)	50 000,00
4.2	Победитель	30 000,00
4.3	Лауреат	10 000,00
5	Конкурс «Педагогический дебют», региональный этап	
5.1	Абсолютный победитель (1 место)	70 000,00
5.2	Победитель	30 000,00
5.3	Лауреат	7 000,00
6	Конкурс «Педагогический дебют», заключительный этап	
6.1	Абсолютный победитель (1 место)	100 000,00
6.2	Победитель	75 000,00
6.3	Лауреат	35 000,00
7	Городской конкурс методических разработок молодых специалистов «Лестница успеха!»	
7.1	Победитель	30 000,00
7.2	Призер	10 000,00
8	Конкурс «Педагог-психолог», региональный этап	
8.1	Абсолютный победитель (1 место)	35 000,00
8.2	Победитель	20 000,00
9	Конкурс «Педагог-психолог», заключительный этап	
9.1	Абсолютный победитель (1 место)	100 000,00
9.2	Победитель	75 000,00
9.3	Лауреат	35 000,00

Премирование по итогам муниципального профессионального конкурса

«Руководитель года»

№ п/п	Наименование и основание выплат	Размер выплат, руб.
Премирование заместителей руководителя, старшего воспитателя.		
1	Абсолютный победитель (1 место)	69 000,00
2	Победитель (2 место)	46 000,00
3	Победитель (3 место)	23 000,00
4	Лауреат конкурса	13 800,00

