

От работников  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ ЦРР № 15  
Н.С. Дубовик  
«29» ноября 2024 г.



От работодателя  
заведующий  
МБДОУ ЦРР № 15  
Е.В. Тарасова  
«29» ноября 2024 г.

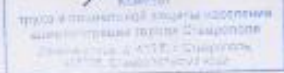


**Соглашение  
о внесении изменений и дополнений к коллективному договору  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 15  
«Юсичка» города Ставрополя  
на 2024 – 2027 годы**

принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке  
проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением  
«29» 11 2024 года

Зарегистрировано  
в комитете труда и  
социальной защиты  
населения администрации города  
Ставрополя

№ 566 от «29» 11 2024 г.  
*И.И. Рамазанова*



Зарегистрировано в  
Ставропольской городской  
организации Профсоюзного  
союза работников народного  
образования и науки Российской  
Федерации

№ 23 от «25» 11 2024 г.  
*Т.А. Резниченко*



Настоящие изменения и дополнения вносятся в коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 15 «Юсишка» города Ставрополя в Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 15 «Юсишка» города Ставрополя» на основании решения комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (протокол от 29.11.2024 г. № 5) в соответствии приказом комитета образования администрации города Ставрополя от 23.09.2024 года № 691-ОД «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя» и разделом 5 Отраслевого соглашения по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы.

В коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 15 «Юсишка» города Ставрополя на 2024-2027 гг. внести следующие изменения:

1. В приложение № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 15 «Юсишка» города Ставрополя» в раздел 1. Общие положения:

пункт 1.12 изложить в следующей редакции:

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается;

пункт 1.7. изложить в следующей редакции:

Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5936 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6219 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Дворник, садовник, повар, кухонный рабочий, кастелянша, рабочий по стирке белья, уборщик служебных помещений, плотник	6499 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Повар, слесарь-электрик, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, кладовщик	8196 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Повар	8293 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Повар	8666 рублей

в разделе 3 «Выплаты компенсационного характера»:

пункт 3.5.1, абзац 2 изложить в следующей редакции:

Совмещение вакантной должности (профессии) устанавливается в пределах фонда заработной платы:

1. Кастелянша – 10 000,00 руб.: выполнение обязанностей рабочего по стирке белья;
2. Кладовщик – 10 000,00 руб.: выполнение обязанностей уборщика служебных помещений;
3. Слесарь-электрик – 14 000,00 руб.: выполнение обязанностей рабочего по КОЗ;
4. Воспитатель – 10 000,00 руб.: выполнение обязанностей уборщика служебных помещений;
5. Старший воспитатель – 9 500,00 руб.: выполнение обязанностей специалиста по охране труда;
6. Воспитатель – 65% от оклада по основной должности: выполнение обязанностей младшего воспитателя;

пункт 3.5.5 Размер компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных изложить в следующей редакции:

Наименование должности	Размер доплаты, %
Заместитель заведующего по УВР за организацию работы в компенсирующей группе	10
Старший воспитатель за организацию работы в компенсирующей группе	10
Педагог-психолог за работу в компенсирующей группе	10
Учитель-логопед за работу в компенсирующей (комбинированной) группе	20
Воспитатель за работу в компенсирующей (комбинированной) группе	20
Младший воспитатель за работу в компенсирующей (комбинированной) группе	15
Воспитатель за работу в компенсирующей группе	5
Музыкальный руководитель за работу в компенсирующей группе	5
Социальный педагог за работу в компенсирующей группе	5
Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог за ведение дополнительной документации	20

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты изложить в следующей редакции:

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом настоящего Положения, в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюзного комитета на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с положением по оплате труда работников учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- за интенсивность, высокие результаты работы (выплаты молодым специалистам, денежные выплаты работникам);

- за качество выполняемых работ (за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), за наличие квалификационной категории);

- за стаж работы;

- за интенсивный труд;

- за результативность и качества труда (баллы);

- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время и с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.2. За интенсивность, высокие результаты работы:

4.2.1. Педагогическим работникам, отнесенных к категории молодых специалистов - 20% от основного должностного оклада, ставки заработной платы из расчета объема педагогической нагрузки. В случае, если объем педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определенной за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов устанавливаются в размере 20% от ставки заработной платы.

4.2.2. Денежные выплаты работникам учреждения:

а) педагогическим работникам по основной должности в размере 4000 (Четыре тысячи) рублей 00 копеек в месяц – если установленная продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы по основной должности составляет одну ставку и более;

б) педагогическим работникам по основной должности в размере 2000 (Две тысячи) рублей 00 копеек в месяц – если установленная продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы по основной должности составляет менее одной ставки;

Работникам образовательных учреждений по основной должности, за исключением педагогических работников:

в) в размере 4000 (Четыре тысячи) рублей 00 копеек в месяц – если установленная продолжительность рабочего времени по основной должности составляет одну ставку и более;

г) в размере 2000 (Две тысячи) рублей 00 копеек в месяц – если установленная продолжительность рабочего по основной должности составляет менее одной ставки.

4.3. За качество выполняемых работ:

4.3.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака):

- работникам МБДОУ ЦРР д/с № 15 ежемесячно производить доплату за награждение ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15% установленного должностного оклада;

4.3.2. За наличие квалификационной категории:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – в размере 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие первой квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. За стаж работы:

- за стаж работы - в % от должностного оклада работника в зависимости от общего количества лет, проработанного в учреждениях образования:

от 1 до 3 лет – 5%

от 3 до 5 лет – 10%

свыше 5 лет – 15%

В стаж работы включается:

- время работы в образовательных организациях (путем суммирования периодов работы);

- время, когда работник учреждения фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждения для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы работников учреждения, если в течение трех месяцев после увольнения со службы они поступили на работу в то же учреждение.

4.5. За интенсивный труд:

№ п/п	Наименование должности Перечень работ	Размер доплат в %
1	Заместитель заведующего по УВР - образцовое выполнение муниципального задания	<b>60:</b> 60

2	Заместитель заведующего по АХР - создание условий для обеспечения безопасности учреждения - постоянный контроль за состоянием ОПО – котельная	<b>45:</b> 20 25
3	Главный бухгалтер - образцовое выполнение муниципального задания	<b>45:</b> 45
4	Старший воспитатель - за исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	<b>30:</b> 30
5	Младший воспитатель -интенсивный и напряженный труд- превышение наполняемости ДОУ в 1,5 раза	<b>30:</b> 30
6	Повар - интенсивный и напряженный труд - превышение наполняемости ДОУ в 1,5 раза	<b>53:</b> 53
7	Шеф-повар - интенсивный и напряженный труд - превышение наполняемости ДОУ в 1,5 раза	<b>56:</b> 56
8	Кухонный рабочий - интенсивный и напряженный труд - превышение наполняемости ДОУ в 1,5 раза	<b>68:</b> 68
9	Специалист по кадрам -интенсивная работа по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала - высокая эффективность по документационному обеспечению деятельности учреждения	<b>165:</b> 65 100
10	Ведущий бухгалтер - интенсивный и напряженный труд - превышение наполняемости ДОУ в 1,5 раза - интенсивная разъяснительная работа с родителями по вопросам начисления родительской оплаты и компенсации части родительской платы	<b>145,5:</b> 45,5 100
11	Ведущий экономист -интенсивная работа с казначейством, сбербанком, работа в СУФД - интенсивный и напряженный труд - превышение наполняемости ДОУ в 1,5 раза	<b>145,5:</b> 100 45,5
12	Юрисконсульт - высокая эффективность по документационному обеспечению деятельности учреждения	<b>63:</b> 63
13	Бухгалтер - интенсивный и напряженный труд - превышение наполняемости ДОУ в 1,5 раза - интенсивная разъяснительная работа с родителями по вопросам начисления родительской оплаты и компенсации части родительской платы	<b>100:</b> 45,5 54,5
14	Кладовщик - разгрузочно-погрузочные работы при выдаче продуктов на пищеблок - интенсивный и напряженный труд - превышение наполняемости ДОУ в 1,5 раза	<b>75:</b> 55 20

15	Рабочий по стирке белья, кастелянша - интенсивный и напряженный труд - превышение наполняемости ДОУ в 1,5 раза	<b>65:</b> 65
16	Уборщик служебных помещений - интенсивный труд, высокая организация санитарно-технического состояния помещений и территории учреждения	<b>63:</b> 63
17	Дворник, садовник - интенсивный труд, высокая организация санитарно-технического состояния территории учреждения	<b>70:</b> 70
18	Слесарь-сантехник -интенсивный труд, высокая организация обслуживания	<b>42:</b> 42
19	Электромонтер -интенсивный труд, высокая организация обслуживания	<b>22:</b> 22
20	Рабочий по комплексному обслуживанию здания -интенсивный труд, высокая организация обслуживания	<b>22:</b> 22
21	Специалист по хозяйственной деятельности - интенсивный и напряженный труд - превышение наполняемости ДОУ в 1,5 раза	<b>45:</b> 45
22	Плотник - интенсивный труд, высокая организация обслуживания	<b>63:</b> 63

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.7. Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены или полностью отменены в установленном порядке при изменении норм нагрузки, при ухудшении качества работы, при отсутствии фонда экономии заработной платы.

При педагогической нагрузке, меньше установленной нормы, размер выплаты уменьшается пропорционально педагогической нагрузке.

4.8. Выплаты за результативность и качество труда (баллы) осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества оценки работы.

Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам МБДОУ ЦРР д/с № 15 из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы (баллы)

Наименование должности	Показатели	Кол-во баллов
Заместитель заведующего по УВР	Регулярное, своевременное и качественное размещение информации на официальных сайтах РФ и ДОУ, работа в Аверс	2,0
	Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении	1,0
	Высокий уровень трудовой дисциплины в коллективе, отсутствие замечаний со стороны руководителя на работу педагогического персонала	2,0
	<b>Итого</b>	<b>5,0</b>
Заместитель заведующего по АХР	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, администрации на организацию работы по уборке и благоустройству территории учреждения	1,0
	Своевременность заключения договоров по обеспечению	1,0



	жизнедеятельности учреждения	
	Контроль за экономией теплоэнергоресурсов	1,0
	Высокий уровень трудовой дисциплины в коллективе, отсутствие замечаний со стороны руководителя на работу обслуживающего персонала	2,4
	<b>ИТОГО</b>	<b>5,4</b>
Главный бухгалтер	Отсутствие замечаний со стороны руководителя и сотрудников ДООУ по начислению заработной платы	2,0
	Высокий уровень трудовой дисциплины в коллективе, отсутствие замечаний со стороны руководителя на работу бухгалтерии	2,4
	Эффективное и качественное взаимодействие со сторонними службами и организациями, работа в ЕГИССО	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>5,4</b>
Старший воспитатель	Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении	1,0
	Наличие публикаций о педагогических аспектах деятельности учреждения в СМИ, сети Интернет	0,2
	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией детского сада, профсоюзным комитетом, комитетом образования, администрацией города Ставрополя (выставки, смотры и пр.)	1,0
	Качественная организация предметно-развивающей среды ДООУ	1,3
	Помощь в подготовке и участии педагогов и воспитанников в конкурсах разного уровня. Организация и (или) участие в педагогических мероприятиях города, края, профсоюза	0,8
	Высокий уровень трудовой дисциплины в коллективе, отсутствие замечаний со стороны руководителя на работу педагогического персонала	2,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>6,3</b>
Воспитатель	Высокий уровень посещаемости детьми ДООУ (63% и более)	1,0
	Использование в организации воспитательно-образовательного процесса ЗСТ	1,0
	Наличие публикаций о педагогических аспектах деятельности учреждения в СМИ, сети Интернет	0,5
	Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении	1,0
	Качественное оформление и своевременная сдача рабочей и дополнительной документации, контроль за оплатой родителей до 15 числа, дополнительные поручения	1,0
	Использование ИКТ в образовательном процессе: в планировании, в ООД и пр.	1,0
	Качественная помощь в ведении и оформлении документации по консультативному пункту «Мамина школа»	0,5
	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией детского сада (выставки, смотры и пр.)	0,5
	Участие в мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом, комитетом образования, администрацией города Ставрополя (конкурсы, выставки и пр.)	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>7,5</b>
Воспитатель	Создание благоприятной психологической среды в детском коллективе и повышение уровня комфортности пребывания детей в ДООУ	0,5
	Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении	1,0
	Наличие публикаций о педагогических аспектах деятельности учреждения в СМИ, сети Интернет	0,2
	Качественное оформление и своевременная сдача рабочей и дополнительной документации, дополнительные поручения	1,0
	Использование в организации воспитательно-образовательного процесса ЗСТ	0,8
	Организация кружковой работы	1,0
	Использование ИКТ в образовательном процессе: в планировании, в ООД	1,0

	и пр.	
	Качественная помощь в ведении и оформлении документации по консультативному пункту «Мамина школа»	0,5
	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией детского сада (выставки, смотры и пр.)	0,5
	Участие в мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом, комитетом образования, администрацией города Ставрополя (конкурсы, выставки и пр.)	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>7,5</b>
Младший воспитатель	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	1,0
	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения режимных моментов, занятий с детьми	0,9
	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией детского сада (выставки, смотры и пр.), дополнительные поручения	0,5
	<b>ИТОГО</b>	<b>2,4</b>
Музыкальный руководитель	Организация кружковой работы	1,0
	Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении	1,0
	Оформление, оснащение и сохранность оборудования и инвентаря музыкального зала	0,5
	Наличие публикаций о педагогических аспектах деятельности учреждения в СМИ, сети Интернет	0,2
	Качественное оформление и своевременная сдача рабочей и дополнительной документации, дополнительные поручения	1,0
	Использование ИКТ в образовательном процессе: в планировании, в ООД и пр.	1,0
	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией детского сада (выставки, смотры и пр.)	0,5
	Участие в мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом, комитетом образования, администрацией города Ставрополя (конкурсы, выставки и пр.)	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>6,2</b>
Педагог-психолог	Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении	1,0
	Организация кружковой работы	1,0
	Использование в организации воспитательно-образовательного процесса ЗСТ	0,5
	Наличие публикаций о педагогических аспектах деятельности учреждения в СМИ, сети Интернет	0,2
	Качественное оформление и своевременная сдача рабочей и дополнительной документации, дополнительные поручения	1,0
	Использование ИКТ в образовательном процессе: в планировании, в ООД и пр.	1,0
	Качественная помощь в ведении и оформлении документации по консультативному пункту «Мамина школа»	0,5
	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией детского сада (выставки, смотры и пр.)	0,5
	Участие в мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом, комитетом образования, администрацией города Ставрополя (конкурсы, выставки и пр.)	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>6,7</b>
Учитель-логопед	Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении	1,0
	Использование в организации воспитательно-образовательного процесса ЗСТ	0,7
	Наличие публикаций о педагогических аспектах деятельности учреждения в СМИ, сети Интернет	0,2
	Ведение и качественное оформление всей необходимой документации по консультативному пункту «Мамина школа»	1,3

	Использование ИКТ в образовательном процессе: в планировании, в ООД и пр.	1,0
	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией детского сада (выставки, смотры и пр.)	0,5
	Качественное оформление и своевременная сдача рабочей и дополнительной документации, дополнительные поручения	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>5,7</b>
Социальный педагог	Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении	1,0
	Привлечение к участию в работе с воспитанниками ДОО представителей общественных организаций, шефов, учреждений культуры, родителей, (целевые экскурсии, досуги, помощь...)	2,0
	Наличие публикаций о педагогических аспектах деятельности учреждения в СМИ, сети Интернет	0,2
	Качественное оформление и своевременная сдача рабочей и дополнительной документации, дополнительные поручения	1,0
	Использование ИКТ в образовательном процессе: в планировании, в НОД и пр.	1,0
	Участие в мероприятиях, проводимых администрацией детского сада, профсоюзным комитетом, комитетом образования, администрацией города Ставрополя (выставки, смотры и пр.)	0,5
	Использование в организации воспитательно-образовательного процесса ЗСТ	0,6
	<b>ИТОГО</b>	<b>6,3</b>
Ведущий бухгалтер	Качественная работа в ЕГИССО	0,8
	Сохранение конфиденциальности информации, работа в Аверс	1,5
	Контроль за исполнением компенсационных выплат, своевременный сбор документации	1,5
	Эффективное и качественное взаимодействие со сторонними службами и организациями	0,5
	<b>ИТОГО</b>	<b>4,3</b>
Ведущий экономист	Качественная работа по анализу и прогнозу деятельности ДОО	1,8
	Эффективное и качественное взаимодействие со сторонними службами и организациями, работа в Аверс	1,5
	Своевременное и качественное размещение информации учреждения на сайтах РФ	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>4,3</b>
Бухгалтер	Качественная работа в ЕГИССО	1,2
	Сохранение конфиденциальности информации, работа в Аверс	1,2
	Контроль за исполнением компенсационных выплат, своевременный сбор документации	2,5
	Эффективное и качественное взаимодействие со сторонними службами и организациями	0,5
	<b>ИТОГО</b>	<b>5,4</b>
Специалист по кадрам	Эффективное и качественное использование автоматизированных программ при ведении делопроизводства	1,0
	Эффективное и качественное взаимодействие со сторонними службами и организациями, работа в Аверс	1,4
	Отсутствие замечаний, жалоб от посетителей, работников учреждения на ведение делопроизводства	1,0
	Эффективность администрирования процессов и документооборота по учету и движению кадров	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>4,4</b>
Шеф-повар	Отсутствие замечаний на технологию приготовления блюд	1,0
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	1,0

	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания	1,0
	Отсутствие недостат и излишков по результатам проверок и инвентаризаций	0,84
	<b>ИТОГО</b>	<b>3,84</b>
Повар	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания	1,3
	Отсутствие замечаний на технологию приготовление блюд	1,3
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд	1,24
	<b>ИТОГО</b>	<b>3,84</b>
Кладовщик	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения продуктов питания	1,5
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений	1,5
	Отсутствие замечаний к документации, подтверждающей качество продукции	1,5
	Отсутствие недостат и излишков по результатам внутренних проверок и инвентаризаций	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>5,5</b>
Кастелянша	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения мягкого инвентаря	1,2
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений	1,2
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,4
	<b>ИТОГО</b>	<b>3,8</b>
Кухонный рабочий	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	2,0
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока	2,4
	Отсутствие замечаний на нарушение ТБ	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>5,4</b>
Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	1,5
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений	1,0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1,3
	<b>ИТОГО</b>	<b>3,8</b>
Рабочий по КОЗ	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,7
	Отсутствие замечаний на нарушение ТБ	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>3,7</b>
Рабочий по стирке белья	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	0,8
	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика по стирке белья	0,8
	Отсутствие замечаний по учету и хранению ТМЦ, ведению отчетной документации по их движению	0,8
	Отсутствие замечаний на нарушение ТБ	1,4
	<b>ИТОГО</b>	<b>3,8</b>
Слесарь-сантехник	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, механизмов, сооружений	0,3
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,0
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	1,0
	Отсутствие жалоб на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной и канализационной систем	0,4
	Отсутствие замечаний на нарушение ТБ	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>3,7</b>

Плотник	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,0
	Отсутствие замечаний на нарушение ТБ	1,0
	Отсутствие замечаний на нарушение правил пожарной безопасности	1,0
	Отсутствие замечаний на несвоевременный ремонт мебели и оборудования	0,7
	<b>ИТОГО</b>	<b>3,7</b>
Слесарь-электрик	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание электрооборудования	0,7
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,0
	Отсутствие замечаний на нарушение правил пожарной безопасности	1,0
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания электрооборудования в ненадлежащем состоянии	0,5
	Отсутствие замечаний на нарушение ТБ	0,5
	<b>ИТОГО</b>	<b>3,7</b>
Дворник, садовник	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий механизмов, сооружений	1,0
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,63
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	2,0
	Отсутствие замечаний на нарушение ТБ	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>4,63</b>
Специалист по хозяйственной деятельности	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,0
	Отсутствие замечаний на нарушение ТБ	1,0
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, администрации на организацию работы по приобретению, выбытию и перемещению ТМЦ	1,0
	<b>ИТОГО</b>	<b>3,0</b>

Фиксированная стоимость 1 балла для педагогического персонала установлена 1250 рублей 00 копеек, для остальных категорий - 625 рублей 00 копейки. Данная выплата производится по основному месту работы за фактически отработанное время.

4.13. Критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая Комиссия с участием Профсоюзного органа работников (далее Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом заведующего. Комиссия состоит из председателя и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками образовательных учреждений итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику учреждения на доработку;

- протокол заседания оценочной комиссии по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;

- сводный оценочный лист.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя Комиссии является решающим.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

Положение о порядке работы данной Комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.14. Выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально отработанному времени. Нераспределенные денежные средства направляются в фонд экономии зарплаты.

4.15. Премирование работников производится в пределах планового фонда оплаты труда при наличии его экономии в соответствии с локальными актами и результатами труда. При наличии фонда экономии заработной платы возможно увеличение премии.

Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по согласованию с профкомом на основании приказа по учреждению, в котором указывается размер премий по каждому работнику.

Единовременное премирование производится на основании приказа по учреждению, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам календарного года;
- премия по итогам работы за учебный год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- единовременная премия за участие в конкурсах.

Премирование работников производится в пределах бюджетных ассигнований оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Размер премии определяется в % отношении к должностному окладу или в конкретной денежной сумме, выплачиваются по приказу заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и не может превысить 12 должностных окладов в год.

Премия может выплачиваться конкретному сотруднику, нескольким сотрудникам или всем сотрудникам, независимо от периода начисления премии (ежемесячная, ежеквартальная) за определенные заслуги перед учреждением по приказу руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.

Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачиваются всем сотрудникам учреждения. Размер данной премии определяется в соответствии с фактически отработанным временем за календарный год, а также конечного результата труда.

4.16. В пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения работникам оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- в иных случаях.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, при наличии экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 3 к коллективному договору МБДОУ ЦРР д/с № 15 на 2024-2027 гг.).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом комитета образования администрации города Ставрополя.

В разделе 5 Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам, пункт 5.1. изложить следующим образом:

Аттестация педагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196.

2. Изменения, внесенные в коллективный договор между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 15 «Юсишка» города Ставрополя распространяются на правоотношения, возникшие с 01.09.2024 года.