**ПРОТОКОЛ**

**заседания комиссии Администрации городского округа**

**"Город Архангельск" по урегулированию конфликта интересов**

**в отношении руководителей муниципальных учреждений городского округа "Город Архангельск" и муниципальных унитарных предприятий**

**городского округа "Город Архангельск"**

4 июля 2025 года № 2

г. Архангельск

Председательствующий – Мащалгин Александр Павлович, заместитель руководителя аппарата Администрации городского округа "Город Архангельск"

Секретарь – Богданова Наталья Александровна, главный специалист отдела муниципальной службы департамента муниципальной службы и кадров Администрации городского округа "Город Архангельск"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Мосеев  Александр  Евгеньевич | **-** | директор департамента муниципальной службы и кадров Администрации городского округа "Город Архангельск" |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Доценко Наталья Анатольевна | **-** | заместитель начальника управления правового обеспечения организационной, кадровой работы и социальной сферы муниципально-правового департамента Администрации городского округа "Город Архангельск" |
|  |  |  |

 ПОВЕСТКА ДНЯ: 1. Рассмотрение уведомления руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа "Город Архангельск" МБДОУ Детский сад № о возможной личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, связанной с планируемым приемом на работу в учреждение близкого родственника. |
|  |

Перед проведением заседания комиссии все члены комиссии заявили
об отсутствии у них личной заинтересованности, которая может привести
к конфликту интересов при рассмотрении вопросов, включенных в повестку дня заседания комиссии.

1. СЛУШАЛИ:

Мосеев А.Е. ознакомил с уведомлением заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением городского округа "Город Архангельск" МБДОУ Детский сад № о возможной личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, связанной с планируемым приемом на работу в учреждение близкого родственника заведующего на должность воспитателя.

Согласно должностной инструкции воспитателя, утвержденной приказом заведующего МБДОУ Детский сад № от №, воспитатель относится к категории специалистов и является педагогическим работником. Воспитатель назначается и освобождается от должности заведующим учреждением, подчиняется заведующему учреждением и заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе.

В соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ Детский сад №, утвержденным приказом заведующего учреждением от №, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения являются фиксированными.

В целях дифференциации оплаты труда работников учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающие коэффициенты за специфику работы;

б) повышающий коэффициент за уровень квалификации;

в) повышающий коэффициенты за наличие почетного звания;

г) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и выплат социального характера. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
на соответствующий повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в связи с присвоением (установлением) работнику квалификационных категорий, устанавливается на основании присвоенной работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Присвоение (установление) квалификационных категорий, осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с установлением работнику квалификационных категорий "педагог-методист" или "педагог-наставник" применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью,
и начисляются вне зависимости от начисления повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в связи с установлением педагогическим работникам квалификационной категории составляют:

работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник" – 1,34;

работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист" – 1,32;

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,30;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,20.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю
их работы в учреждении.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет 0,1.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники учреждений окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших
и профессиональных образовательных организаций;

работники учреждений заключили трудовой договор на работу
в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Размер повышающего коэффициента выпускникам высших

и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием - 0,3.

Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе
за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом,
не входящую в должностные обязанности педагогических работников:

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат
к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа "Город Архангельск".

Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда,
а также на поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за стаж непрерывной работы;

2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ,
в том числе по итогам работы за календарный год;

5) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск" (далее - премиальная выплата при награждении).

Надбавки за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам административно-управленческого, основного персонала и отдельным категориям прочего персонала учреждения (документовед, заведующий хозяйством, заведующий производством) в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных организациях (учреждениях) по профилю своей специальности, деятельности.

Работникам учреждения может засчитываться стаж работы в организациях (учреждениях) иных форм собственности по профилю своей специальности.

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы устанавливается
в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения при стаже работы от 1 года и составляют 1%
за каждый проработанный год по профилю своей специальности, но не более 15%.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения, относящимся к основному персоналу с целью
их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности
их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов, полученных работниками учреждения в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой в учреждении.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителя учреждения об их начислении.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ,
в том числе по итогам работы за календарный год начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ, за общие результаты труда по итогам работы за календарный год с целью поощрения работников учреждения за оперативность, профессионализм и качественный результат труда и для усиления мотивации работников учреждения к повышению качества образовательного процесса и закрепления высококвалифицированных кадров.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем учреждения в зависимости от вклада работника, а так же временных затрат на выполнение с учетом мнения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Премиальная выплата при награждении начисляется работникам учреждения единовременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа "Город Архангельск".

ПОСТАНОВИЛИ:

Голосовать по вопросу открыто.

Признать, что при исполнении заведующим МБДОУ Детский сад № трудовых (должностных) обязанностей личная заинтересованность может привести к конфликту интересов.

Заведующему МБДОУ Детский сад № при приеме на работу на должность воспитателя сестры обеспечить выполнение следующих требований, направленных на предотвращение конфликта интересов:

- исключить непосредственное подчинение воспитателя заведующему учреждением из должностной инструкции и трудового договора работника;

- исключить свое участие в аттестации работника, комиссии
по установлению стажа, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, принятии решения о награждении работника;

- исключить предоставление каких-либо неправомерных финансовых преимуществ, незаконных доходов, выгод имущественного характера, дополнительных привилегий работнику в сравнении с работниками, замещающими аналогичные должности в учреждении, при прочих равных условиях.

Заведующему МБДОУ Детский сад № после приема на работу сестры направить в департамент муниципальной службы и кадров Администрации городского округа "Город Архангельск" копии документов о приеме на работу, трудового договора, должностной инструкции с учетом предложенных комиссией изменений.

Департаменту муниципальной службы и кадров Администрации городского округа "Город Архангельск" по истечении 6 месяцев с момента трудоустройства
в учреждение сестры заведующего запросить в МБДОУ Детский сад № информацию о принятых в отношении нее управленческих решениях, в том числе по вопросам финансовых выплат.

Голосовали: "за" – единогласно.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Председательствующий:  |  |  | А.П. Мащалгин |
| Члены комиссии: |  |  | А.Е. Мосеев |
|  |  |  | Н.А. Доценко |
| Секретарь  |  |  | Н.А. Богданова |