Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Белочка»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и администрацией
МБДОУ детский сад «Белочка»

НА 2022-2025 ГОДЫ

Утверждён решением общего собрания работников
10.01.2022

Представитель работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с «Белочка»
_____Е.В. Туржанская
Дата: 10.01.2022

Представитель трудового коллектива:
_____Н.А. Шахмаева
Дата: 10.01.2022

М.П. Туржанская Екатерина Витальевна

Подписано цифровой подписью: Туржанская Екатерина Витальевна
Дата: 2022.04.14 16:21:25 +11'00'

Зарегистрировано в агентстве по труду и занятости Сахалинской области
№_4_от__07.02.2022___

_____

(подпись лица, зарегистрировавшего коллективный договор)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Белочка» в лице заведующего Туржанской Екатерины Витальевны, именуемый далее «Работодатель»,

и **работники организации**, представленные в лице представителя трудового коллектива.

2.1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников МБДОУ д/с «Белочка», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности – ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации.

8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

9. Коллективный договор заключен на срок **три года** и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Работодатель:

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Сахалинской области;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локально-нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭК или КЭК);

1. 5. Работник обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

1.6. Представитель трудового коллектива обязуется:

-осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;

-добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и услуг, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

-требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

-обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

-вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

-обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе сотрудников детского сада за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

2.1. Признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работников.

2.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

2.3. Проводит сокращения численности или штата работников лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий),

- ограничение круга совместителей, временных работников;

2.4. При сокращении численности или штата не допускает увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.5. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в соответствии с Трудовым Законодательством.

2.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет лицам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери и лица с семейными обязанностями, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет, либо детей-инвалидов до 18 лет.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, Работодатель разрабатывает единый план подготовки, переподготовкии повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, и доводит его до сведения работников.

3.1. Осуществляет любое перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.2. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.3. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.4. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

3.5. Предоставляет работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, среднего профессионального образования и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Предоставляет работникам, обучающимся в образовательных организациях начального профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

(Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных

заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем, а также с учетом специфики работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени определена в количестве 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя, (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. По распоряжению работодателя работники эпизодически по необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.5. Продолжительность работы (смены) накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.6. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня.

4.7. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительность 42 календарных дня и ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней из расчёта 5-дневной рабочей.

4.9. На тех участках (видах работ), где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год), не превышающей норму рабочих часов за учетный период.

4.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения собрания трудового коллектива и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

4.11. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;

работникам, имеющим ребенка-инвалида;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

4.12. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1);
- условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3, или 4 степени либо опасным условиям труда. (Приложение № 2).

Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

Для решения неотложных социально–бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет, 5 дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет, 3 дня, сверх установленных законодательством (ст.262 Трудового кодекса Российской Федерации) дополнительных оплаченных выходных дней;
- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14-ти лет, 5 дней;
- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье 5 дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно медицинскому заключению;
- в связи с переездом на новое место жительство 5 дней;
- для ликвидации аварии в доме 2 дня;
- для празднования серебряной (золотой) свадьбы 2 дня;
- родителям, в связи с проводами детей в армию 2 дня;

- родителям детей первого класса - 1 день (1 сентября).

4.13. Длительный отпуск педагогических работников предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года (ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации).

По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск педагогических работников может быть разделен не более чем на 2 части.

Председатель собрания трудового коллектива обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕИ КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.2. Оплата труда производится по должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих (Приложение № 3).

Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами о труде.

5.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни,

сверхурочную работу устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.4. Оплата труда рабочих и служащих производится согласно положению об оплате труда (приложение № 4).

5.5. Начисленная работнику месячная заработная плата не может быть ниже размера, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на соответствующий год, с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.6. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее, чем это предусмотрено законодательством.

5.7. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц:

- за первую половину – 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину – 10 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник в праве 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.9. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) осуществляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется:**

6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по **охране** труда.

6.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение,

стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. Обеспечить за счет собственных средств работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ).

6.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, организовать за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении) и периодические (по графику) медицинские осмотры работников, а также внеочередные медицинский осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования работников.

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

6.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах согласно приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 773н.

6.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.7. Заключать договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного страхования.

6.8. Работникам, занятыми на работах с вредными и опасными условиями труда (перечни профессий и виды работ прилагаются),в полном объеме предоставлять компенсации, предусмотренные законодательством, в том числе:

- дополнительный отпуск,
- доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливается.

Конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и прилагается к коллективному договору (приложение № 2).

6.9. Обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.10. Создать в МБДОУ д/с «Белочка» комиссию по охране труда.

Члены комиссии выполняют свои обязанности на основе Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденное приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н.

6.11. Организовать обучение по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов.

6.12. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение

времени для выполнения обязанностей, доступность информации и др.), обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.13. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

6.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

6.15. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации.

6.16. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.17. А также иные обязанности в сфере охраны труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

6.18. <u>Представитель трудового коллектива обязуется:</u>

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, цехах, производствах;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;
- участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.19. <u>Работники обязуются:</u>

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной зашиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний

требований охраны труда.

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Сахалинской области, ветеранам войны и труда, инвалидам и другим категориям граждан.

7.2. Обеспечить работу медицинского кабинета, систематическое пополнение аптечек первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

РАЗДЕЛ 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны, подписавшие договор, отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

8.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размереи порядке, которые установлены федеральным законом.

8.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора

привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель:

9.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в 3-х дневный срок с момента его подписания;

9.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневной срок со дня подписания.

9.3. Выборный представительный орган работников вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора. При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

9.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действие данного договора.

Приложения к коллективному договору МБДОУ д/с «Белочка»:

1. Перечень профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда;
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о выплатах стимулирующего характера;
4. Положение о материальной помощи работникам;
5. Перечень рабочих мест в МБДОУ д/с «Белочка» с указанием опасных и вредных факторов производственной среды.

Приложение № 1
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
Профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и президиумов Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 № 298/П-22).

№	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Машинист (кочегар) котельной, работающей на твердом топливе	7 дней

Примечание: В соответствии со статьей 117 ТК РФ продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Приложение № 2
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада «Белочка»

2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Белочка» (далее – Положение) и применяется при определении условий оплаты труда при заключении трудовых договоров, при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Белочка» (далее – Учреждение) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности, осуществляющие работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует

квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и профессиональными стандартами.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующим Учреждением на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам, за исключением рабочих Учреждений, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

- приложение № 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования»;
- приложение № 2 «Должностные оклады медицинского персонала»;
- приложение № 4 «Должностные оклады специалистов и служащих общеотраслевых должностей»;
- приложение № 7 «Порядок, размер и условия выплаты ежемесячной доплаты специалистам и служащим общеотраслевых должностей, и учебно-вспомогательному персоналу»;
- приложение № 8 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждений устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, и в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов

педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

В Учреждении утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

2.8. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория	**Размер повышающего коэффициента**
высшая категория	0,40
первая категория	0,30

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное категорирование.

2.9. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального или высшего образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	0,10
Высшее образование	0,20

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.10. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в размере 0,35.

2.11. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.7. – 2.12. настоящего раздела, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.12. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	**Размер повышающего коэффициента**
«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	0,55
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	0,55
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	0,55
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	0,55
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	0,65
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»	0,40
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	0,55
«Специалисты, осуществляющие работы в области охраны труда»	0,65
«Работники, осуществляющие деятельность по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	0,45

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

- доплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.7 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами 3.2, 3.4 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики.

3.8. К заработной плате работников Учреждений применяются установленные федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области районный коэффициент и процентная надбавка, которые начисляются на всю сумму заработной платы.

3.9. Доплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья производится в соответствии с порядком, установленным администрацией МО «Южно-Курильский городской округ».

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- молодым специалистам;

4.1.2. надбавка за выслугу лет;

4.1.3. надбавка за стаж непрерывной работы;

4.1.4. выплаты в виде премии по итогам работы (месяц),

4.1.5. премии за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МБДОУ детский сад «Белочка».

4.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

4.3.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

4.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.3.4. и 4.3.5. пункта 4.3. раздела 4 настоящего Положения.

4.3.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.3.4. пункта 4.3. раздела 4 настоящего Положения.

4.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.3.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.4. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложения № 5 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	**Размеры выплат, %**
От 1 до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
Свыше 15 лет	35

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.3. раздела 4 настоящего Положения.

4.5. Руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей (приложение № 3 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (приложение № 1 к настоящему Положению), медицинскому персоналу (приложение № 2 к настоящему Положению) устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	**Размеры выплат, %**
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Надбавка за стаж непрерывной работы в данном Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в Учреждении. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в Учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете. Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровой службой Учреждения. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по результатам оценки качества и результативности работы работников на основании показателей премирования работников.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МБДОУ детский сад «Белочка».

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях

поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных Положением о выплатах стимулирующего характера МБДОУ детский сад «Белочка». В положении предусматриваются основания для выплаты работникам Учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органа местного самоуправления, осуществляющего функции полномочия учредителя Учреждения, заведующего Учреждением;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2. - 4.6. настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7. настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической нагрузки, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

4.9. Размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления со ссылкой на Положение о выплатах стимулирующего характера МБДОУ детский сад «Белочка», предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Формирование фонда и другие вопросы оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета муниципального образования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

5.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, направляются также на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений. При формировании фонда оплаты труда объем бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера по подпункту 4.1.4. должен составлять в расчете на год:

- для педагогических работников Учреждений - не менее 20 % суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в двенадцатикратном размере;

- для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих, специалистов по охране труда, учебно-вспомогательного и медицинского персонала - не менее 50 % суммы должностных окладов в двенадцатикратном размере;

- для рабочих Учреждений - не менее 55 % суммы окладов в двенадцатикратном размере.

5.4. Порядок, размер и условия выплаты ежемесячной доплаты учебно-вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений МО «Южно-Курильский городской округ» устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

5.5. За счет экономии средств фонда оплаты труда в Учреждении могут осуществляться выплаты материальной помощи и единовременные премии, не входящие в Положение об оплате труда.

Порядок, конкретные размеры и условия осуществления выплат социального характера, в том числе материальной помощи, единовременных премий, устанавливаются Положением о выплатах социального характера Учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами МО «Южно-Курильский городской округ».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский сад «Белочка»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
(ставки заработной платы) работников образования

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	**Помощник воспитателя** среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	8338
	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья среднее общее образование и краткосрочное обучение, или инструктаж на рабочем месте, или профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки по профессии рабочих, служащих «Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья» без предъявления требований к стажу работы	8338
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	**Младший воспитатель** среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	9328
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	**Инструктор по физической культуре** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы	11311

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
	Музыкальный руководитель высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	11311
2 квалификационный уровень	**Педагог дополнительного образования** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	11906
	Социальный педагог высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы	11906
3 квалификационный уровень	**Воспитатель** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы	12740
	Методист высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет. Для старшего методиста - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет	12740
	Педагог–психолог высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное	12740

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
	образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы	
4 квалификационный уровень	**Старший воспитатель** высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет	13296
	Учитель-дефектолог высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы	13296
	Учитель-логопед высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы	13296
	Тьютор высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее 2 лет	13296

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский сад «Белочка»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
медицинского персонала

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
1 квалификационный уровень	**Инструктор по лечебной физкультуре** среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело», «Лечебное дело», «Акушерское дело» и сертификат специалиста по специальности «Лечебная физкультура» без предъявления требований к стажу работы	8854
2 квалификационный уровень	**Медицинская сестра диетическая** среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Диетология» без предъявления требований к стажу работы	9388
3 квалификационный уровень	**Медицинская сестра** среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии» без предъявления требований к стажу работы	9920
	Медицинская сестра патронажная среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии» без предъявления требований к стажу работы	9920
	Медицинская сестра по массажу среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Медицинский массаж» без предъявления требований к стажу работы	9920
	Медицинская сестра по физиотерапии среднее профессиональное образование по	9920

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
	специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Физиотерапия» без предъявления требований к стажу работы	
4 квалификационный уровень	**Фельдшер** среднее профессиональное образование по специальности «Лечебное дело» и сертификат специалиста по специальности «Лечебное дело» без предъявления требований к стажу работы	10914
5 квалификационный уровень	**Старшая медицинская сестра** среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификат специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии» без предъявления требований к стажу работы	11311
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	**Врач-педиатр** высшее профессиональное образование по одной из специальностей «Лечебное дело», «Педиатрия» и послевузовское профессиональное образование (интернатура и (или) ординатура) по специальности «Педиатрия» или профессиональная переподготовка по специальности «Педиатрия» при наличии послевузовского профессионального образования по специальности «Общая врачебная практика (семейная медицина)»; сертификат специалиста по специальности «Педиатрия»; без предъявления требований к стажу работы	12898

Примечание: должностное наименование «старший» устанавливается при условии, если специалист осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский сад «Белочка»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	**Делопроизводитель** начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	8338
	Дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей, общежитию и др.) начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование либо основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	8338
	Кассир начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	8338
	Секретарь-машинистка начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	8338
	Экспедитор начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, или среднее (полное) общее образование, или основное общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	8338

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	**Инспектор по кадрам** среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование, специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет, в том числе на данном предприятии не менее 1 года	9328
	Техник среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы	9328
	Художник высшее профессиональное (художественное) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (художественное) образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	9328
2 квалификационный уровень	**Заведующий хозяйством** среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	9725
	Техник II категории среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 2 лет	9725
	Художник II категории высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника не менее 3 лет	9725
3 квалификационный уровень	**Заведующий производством (шеф-повар)** высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	10120
	Начальник хозяйственного отдела высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	10120
	Техник I категории среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет	101205

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
	Художник I категории высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет	10120
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	**Инженер по эксплуатации зданий и сооружений** высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет	10914
	Юрисконсульт высшее профессиональное (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	10914
2 квалификационный уровень	**Юрисконсульт II категории** высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	11509
3 квалификационный уровень	**Юрисконсульт I категории** высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет	12103

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский сад «Белочка»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ РАБОТЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Наименование должности, требования к квалификации	**Должностной оклад, в рублях**
Специалист по охране труда высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда без предъявления к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет	10 914

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский сад «Белочка»

РАЗМЕРЫ повышающего коэффициента специфика работы

	Категории работников, наименование должностей работников	**Размер коэффициента специфики работы**		
		Центры развития ребенка	**Детские сады компенсирующего вида (для детей с нарушениями речи, зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, интеллектуального, психического развития)**	**Специальные (компенсирующие, оздоровительные) группы/пункты дошкольных образовательных учреждений**
1.	Заведующие, их заместители (за исключением заместителей по административно-хозяйственным вопросам)	0,15	0,20	0,15
2.	Работники, непосредственно осуществляющие квалифицированную коррекцию отклонений в физическом/психическом развитии воспитанников, а также работники, принимающие участие в процессе коррекции (учитель –логопед логопункта ДОУ))	х	0,20	0,20

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский сад «Белочка»

ПОРЯДОК
установления надбавки за выслугу лет педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Белочка»

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 4.4. Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений (далее – Положение).

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7. Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) в сведениях о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому определяется стаж работы. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню № 1;
- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню № 2.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

ПЕРЕЧЕНЬ № 1
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

Наименование учреждений и организаций	**Наименование должностей**
I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), тьюторы, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, 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 (начальники, заведующие) образовательных учреждений, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными, подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением образовательного процесса; старшие методисты, методисты
III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III. 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 и т.п.)
IV. Общежития учреждений, предприятий и организаций, учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	IV. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-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

ПЕРЕЧЕНЬ № 2
периодов работы в отдельных учреждениях (организациях), которые засчитываются в педагогический стаж работников образования

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время работы 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. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктом 1 перечня № 2, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ детский сад «Белочка»

Порядок, размер и условия выплаты ежемесячной доплаты специалистам и служащим общеотраслевых должностей, и учебно-вспомогательному персоналу муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Белочка»

1. Настоящий Порядок, размер и условия выплаты ежемесячной доплаты специалистам и служащим общеотраслевых должностей, и учебно-вспомогательному персоналу МБДОУ детский сад «Белочка» (далее - Порядок) определяет порядок, размер и условия выплаты ежемесячных доплат специалистам и служащим общеотраслевых должностей, и учебно-вспомогательному персоналу МБДОУ детский сад «Белочка» (далее - учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал).

2. Ежемесячная доплата выплачивается из бюджета МО «Южно-Курильский городской округ», при условии выделения бюджетных ассигнований по данному направлению.

3. Ежемесячная доплата специалистам и служащим общеотраслевых должностей, и учебно-вспомогательному персоналу устанавливается приказами руководителей муниципальных дошкольных общеобразовательных учреждений на каждую штатную единицу дополнительно к заработной плате в размере 20%.

Указанные доплаты устанавливаются следующим категориям из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- младшему воспитателю;
- заведующим хозяйством;
- медицинской сестре;
- делопроизводителю;
- инспектору по кадрам;
- инженеру по эксплуатации зданий и сооружений;

Выплата ежемесячных доплат в размере 20 % производятся:

- младшему воспитателю, медицинской сестре при условии наполняемости группы в течение месяца от списочной численности, за исключением детей, отсутствующих по причине отпуска родителей;
- заведующим хозяйством, инспектору по кадрам, дежурному по зданию, доплата производится независимо от посещаемости воспитанников.

Форс-мажорные обстоятельства (стихийные бедствия, пожары, карантины, закрытие дошкольного образовательного учреждения по предписанию надзорных организаций) не влияют на выплату ежемесячной доплаты.

В случае наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ежемесячная доплата не выплачивается.

4. При начислении ежемесячных доплат применяются районные коэффициенты и надбавки, установленные в соответствии с действующим законодательством, выплаты и надбавки, предусмотренные системой оплаты труда работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений МО «Южно-Курильский городской округ».

5. Выплата ежемесячной доплаты специалистам и служащим общеотраслевых должностей, и учебно-вспомогательному персоналу производится как по основному месту работы, так и по совместительству (в том числе и по внутреннему), за полностью отработанную норму рабочего времени.

6. При работе на условиях неполного рабочего времени начисления ежемесячных доплат специалистам и служащим общеотраслевых должностей, и учебно-вспомогательному персоналу производится пропорционально отработанному времени.

7. Выплата ежемесячных доплат специалистам и служащим общеотраслевых должностей, и учебно-вспомогательному персоналу производится одновременно с выплатой заработной платы и учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение № 3
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

О выплатах стимулирующего характера
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Белочка»

2022

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано для МБДОУ детский сад «Белочка» (далее детский сад) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Положением «Об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Белочка».

1.2. Настоящее Положение вводится в целях усиления материального стимулирования к качественному результату работы, к успешному и добросовестному выполнению должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения.

1.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются заведующим.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Срок действия Положения не ограничен, действует до принятия нового.

2. Источники материального стимулирования работников.

2.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения на основании приказа заведующего.

3. Виды материального стимулирования.

3.1. Система стимулирующих выплат детский сад «Белочка» включает в себя:

- надбавки;
- премиальные выплаты;

4. Надбавки стимулирующего характера.

4.1. В целях стимулирования к качественному и результативному труду и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении вводятся следующие надбавки:

Наименование надбавки	Категории работников	Размер надбавки	Примечания
За профессиональное мастерство	работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированные в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда	до 50 %	Конкретный размер надбавки установлен в приложении № 1 к настоящему Положению
Молодым специалистам	молодые специалисты (лица до 30 лет) из числа педагогических работников	40 %	
За выслугу лет	Педагогические работники	10 - 35 %	Конкретные размеры надбавки зависят от педагогического стажа и установлены в приложении № 2 к настоящему Положению

Надбавка за непрерывный стаж работы непосредственно в конкретном учреждении	Руководители, специалисты и служащие общеотраслевых должностей, работники образования, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала 1 и 2 уровней, медицинский персонал	5-30 %	Конкретные размеры надбавки зависят от стажа работы в данном учреждении и установлены в приложении № 3 к настоящему Положению

4.2. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической (преподавательской) нагрузки в размере 40%.

4.2.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

4.2.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.2.4 и 4.2.5 пункта 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

4.2.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.2.4 пункта 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

4.2.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.2.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения».

5. Порядок премирования.

5.1. В МБДОУ детский сад «Белочка» устанавливаются следующие виды премий:

5.1.1. премия по итогам работы за месяц;

5.1.2. премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Премии, предусмотренные пунктом 5.1 начисляются с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

5.3. Основными условиями премирования, предусмотренного п.5.1.1. являются:

- выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое и своевременное исполнение приказов заведующего, указаний медицинской сестры, завхоза по обеспечению санитарных норм, качества предоставления услуги по обучению и содержанию ребенка в ДОУ.
- отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного в текущем периоде.
5.4. Премии работникам МБДОУ устанавливаются приказом заведующего в соответствии с критериями оценки труда работников при выполнении всех условий премирования, указанных в данном Положении.
5.5. Премии начисляются за фактически отработанное время.
5.6. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.
5.7. Конкретный размер ежемесячной премии определяется на основании оценки результатов деятельности в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальными показателями, характеризующими оценку результативности деятельности педагогов МБДОУ детский сад «Белочка» (Приложение № 4).

Оценка результатов деятельности осуществляется на основании ежемесячного протокола постоянно действующего экспертного совета по установлению премиальных выплат работникам МБДОУ детский сад «Белочка» (далее – экспертный совет).
5.7.1 Предложения о премировании работников вносит экспертный совет. Состав экспертного совета назначается приказом заведующего и состоит из старшего воспитателя, старшей медсестры, завхоза, представителя трудового коллектива. Секретарь совета – делопроизводитель. Для работы в экспертном совете могут привлекаться специалисты МБДОУ: учитель-логопед, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель.
5.7.2 Для выполнения возложенных задач экспертный совет:
- рассматривает представленные сведения (информацию, материалы), характеризующие эффективность (результативность) деятельности работников, а именно анализ выполнения работниками целевых показателей и конкретные предложения по премированию работников;
- заслушивает информацию о выполнении (невыполнении) работниками *учреждения* целевых показателей;
- принимает решение о размере премии в отношении каждого работника учреждения.
5.7.3 Экспертный совет правомочен при участии не менее 2/3 от общего числа членов. Решения экспертного совета принимаются коллегиально.
Оценка качества и результативность работы работников *учреждения* и соответствующий им размер премии принимается экспертным советом путем голосования. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство от числа присутствующих на заседании членов экспертного совета. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании экспертного совета.
Решение экспертного совета оформляется протоколом.
Протокол ведет секретарь экспертного совета.
Протокол подписывается присутствовавшими на заседании совета: председателем, секретарем и членами экспертного совета.
5.7.4 На основании предложений, принятых экспертным советом, заведующий учреждением издает приказ об установлении работникам учреждения премий с указанием размера и вида премии.
5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (п. 5.1.2.) выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ,

связанных с выполнением задач и обеспечением функций, возложенных на учреждение, в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется с учетом личного вклада работника в выполнение особо важных и срочных работ.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений органа местного самоуправления, осуществляющего функции полномочия учредителя Учреждения, заведующего Учреждением;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;
- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

В МБДОУ детский сад «Белочка» предусмотрены следующие условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ (п.5.1.2.):

за участие педагогического работника в конкурсах, мероприятиях регионального уровня	40 000 руб.
за непосредственное участие в региональном мероприятии (конкурсе) в качестве фокус-группы	10 000 руб.
за участие в муниципальных конкурсах, спортивных мероприятиях	3 000 - 5 000 руб.
за подготовку призеров муниципальных конкурсов	10 000 руб.
за проведение открытых занятий на уровне ДОУ (без замечаний)	4 000 руб.
за проведение открытых занятий на уровне муниципалитета	8 000 руб.
Наличие собственных тематических публикаций в СМИ, профессиональных журналах	3 000 руб.
организация долгосрочных (более 3 месяцев) проектов, не входящих в ООП	6 000 руб.
за организацию краткосрочных (не более 1 месяца) проектов, не входящих в ООП	3 000 руб.
за призовое место в конкурсах на уровне ДОУ	3 000 руб.
за непосредственное участие в костюмированных представлениях на уровне ДОУ	1 000 – 10 000 руб.
изготовление художественного оформления, декораций для проведения мероприятий на уровне ДОУ и муниципалитета	3 000 руб.
оперативное устранение аварийных ситуаций, внеплановые мероприятия по поддержанию санитарно-гигиенического режима	1 000 – 10 000 руб.
наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу	10 000 руб.

6. Перечень показателей (оснований, упущений), за которые работникам учреждения снижается размер премии полностью или частично.

Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностной инструкции:

№	Основания (случаи, упущения)	Размер снижения премии, %
	- Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде выговора (на весь период действия взыскания) - Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде **замечания**	20 10
2	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	10
3	Наличие замечаний при выполнении должностных обязанностей: - 1-2 - 3 и более замечаний в периоде	 5 10
4	Нарушение норм СанПиН -по результатам внутреннего контроля - по результатам внешних проверок	 30 50
5	Нарушение ТБ, правил пожарной безопасности	50
6	нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, не повлекшее травм	50
7	нарушение работником профессиональной этики, обоснованных жалоб (как письменных, так и устных) со стороны родителей (работников) на деятельность персонала (на невнимательное и грубое отношение к детям, родителям (законным представителям), работникам учреждения	50
8	Детский травматизм по вине работника	100

Все случаи уменьшения размера премии рассматриваются экспертным советом в индивидуальном порядке в каждом случае. Итоги рассмотрения оформляются протоколом.

Приложение № 1

Размер надбавки за профессиональное мастерство:

1. Надбавка за профессиональное мастерство конкретному рабочему устанавливается в зависимости от присвоенного ему разряда.

Разряд труда оплаты	Размер надбавки, %
2	20
3	30
4	40
5,6	50

Приложение № 2

Размеры надбавки за выслугу лет педагогическим работникам
МБДОУ детский сад «Белочка»

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 4.4 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее – Положение).
2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, – исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики.
3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.
4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.
5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.
7. Исчисление стажа работы производится кадровыми службами Учреждений. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).
8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому определяется стаж работы. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.
9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню № 1;
- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню № 2.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.
11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

Стаж работы	**Размеры выплат, %**
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	35

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

Приложение № 3

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении.

Руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей, работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (приложение № 1 к «Положению о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений МО «Южно-Курильский городской округ»), медицинскому персоналу (приложение № 2 к тому же Положению) устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	**Размеры выплат, %**
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном учреждении. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете. Исчисление стажа непрерывной работы производится заведующим учреждения. После определения стажа непрерывной работы в учреждении издается приказ заведующего учреждением о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа заведующего учреждением по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

Приложение № 4

Индивидуальные показатели,
характеризующие оценку результативности деятельности работников
МБДОУ детский сад «Белочка»

Педагогические работники:

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
1	Реализация дополнительных проектов	1.1. наличие публикаций в печати, информации на официальном сайте или на официальной странице в социальной сети организации - наличие публикаций в отчетном периоде - отсутствие публикаций в отчетном периоде	**5** 0	Печатное издание (копия статьи), сертификат, справка ответственного за ведение сайта, фотоотчет
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	2.1. Проведение дополнительной работы с детьми, отсутствовавшими по болезни или иным причинам - Работа проводилась - Работа не проводилась	**10** 0	Наличие индивидуального маршрута, копия плана индивидуально работы
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников	3.1. Отсутствие замечаний при создании благоприятной микросреды и морально-психологического климата - отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб в отчетном периоде - наличие жалоб, конфликтных ситуаций	**10** **0**	Справка по контролю старшего воспитателя
4	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОО	4.1. отсутствие замечаний по результатам контроля реализации ООП организации - 1,2 замечания - более 2 замечаний	**10** 10 0	Справка по контролю старшего воспитателя
5	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	5.1. Организация проведения мероприятий по профилактике заболеваний	**5**	Документация педагога. план-конспект мероприятия
	ИТОГО:		**40%**	

Учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал, специалисты, служащие и рабочие:

№	Показатели премирования	Размер премии, %
1	1.1. Отсутствие замечаний и нарушений при выполнении должностных обязанностей	**20**
2	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей (их представителей) к качеству оказываемых услуг. Наличие жалоб (устных и письменных)	**10** 0
3	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарного режима в текущем периоде	**10**
4	Отсутствие замечаний по обеспечению объектового режима, исполнению правил пожарной безопасности и соблюдению требований ОТ и ТБ	**15**
	ИТОГО:	**55%**

Приложение № 4
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

О материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Белочка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с «Белочка» от 27.08.2015г. Приказ № 47-ОД от 27.08.2015г.

1.2. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, ее выплата не связана с выполнением работником МБДОУ д/с «Белочка» (далее ДОУ) трудовых функций, его квалификации.

1.3. Настоящее Положение об оказании материальной помощи работникам ДОУ разработано в целях обеспечения социальной поддержки работников и определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам учреждения.

2.1. Материальная помощь работникам может оказываться в следующих случаях:

1) в случае государственной регистрации заключения брака работника, подтвержденного копией свидетельства о государственной регистрации брака;

2) в случае рождения ребенка у работника, подтвержденного копией свидетельства о рождении ребенка;

3) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, стихийных бедствий, кражи, ограбления, аварии систем водоснабжения, отопления жилого помещения, в котором проживает работник (при предоставлении копий подтверждающих документов);

4) в случае смерти члена семьи (при предоставлении копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство).

5) в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет и далее)

2.2. Материальная помощь в случае смерти работника может оказываться на основании личного письменного заявления одного из членов семьи работника (при предоставлении копий свидетельства о смерти).

2.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи работнику и ее размерах является личное мотивированное заявление работника (с приложениями копий документов, указанных в пункте 2.1. настоящего Положения) на имя руководителя учреждения или лица, назначенного для временного исполнения обязанностей руководителя учреждения; в случае смерти работника - заявление одного из членов семьи с приложением подтверждающих документов.

2.4. Выплата материальной помощи производится при наличии экономии финансовых средств в пределах фонда оплаты труда ДОУ.

2.5 Выплата материальной помощи производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок и не учитывается при исчислении среднего заработка. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

2.6. Материальная помощь выплачивается в размере не более **2-х** должностных окладов.

2.7. Решение о выплате материальной помощи и размере выплаты материальной помощи оформляется приказом. В приказе указываются основание для выплаты материальной помощи, размер материальной помощи.

2.8. Выплата материальной помощи производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок, и не учитывается при исчислении среднего заработка. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

Приложение № 5
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) в МБДОУ детский сад «Белочка» сформированный на установление повышенной оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

№	Наименование профессии (должности)	Перечень факторов производственной среды, подлежащих оценке на рабочем месте и дающим право на доплаты	Время воздействия вредных факторов (час)	Компенса-ционные доплаты (%)
1	Пищеблок: Повар Кухонный рабочий	Работы у горячих плит, электрожаромаслянных печей и других аппаратов для жарения и выпечки; Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.	7,2	12 4
2	Котельная: Кочегар	Воздействие высокой температуры и газов	12	12
3	Групповые помещения: Воспитатель младшей группы Младший воспитатель	Микроклимат, напряженность труда, световая среда. Уборка помещений с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов.	7,2 7,2	4 4
4	Прачечная: Машинист по стирке и ремонту одежды	Микроклимат, напряженность и тяжесть труда, световая среда.	7,2	4