Подписи стороны работодателя:
Заведующий МБДОУ № 275
_____ Л.В. Овеян
«08» ноября 2019 г.
МП

Подписи стороны работников:
Председатель профсоюзного комитета _____ Н.И. Малахова
«08» ноября 2019 г.
МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 275»
с 08.11.2019 по 08.11.2022

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № (14523)
от (08 ноября 2019г)
№ 12409/20-62 от 20.01.2020

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА
А.А. ХАРАХАШЯН

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Ростова-на-Дону «Детский сад № 275»

г. Ростов-на-Дону

2019 г.

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Ростова-на-Дону «Детский сад № 275» (далее – Учреждение).

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом « О профессиональных союзов, их правах и гарантиях деятельности», соглашением между администрацией, профсоюзами, работодателями (далее Соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №275» (Учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, а также:

- областным трехсторонним соглашением между Правительством Ростовской области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области;
- соглашением о внесении изменений и дополнений в «Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 – 2022 годы».

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Учреждение, в лице руководителя – заведующего Овеян Ларисы Владимировны, именуемый в дальнейшем «Работодатель»;

- работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения, именуемый в дальнейшем «Профком» в лице председателя первичной профсоюзной организации Малаховой Натальи Изотовны.

Стороны признают своим долгом сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим договором.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения обсуждаются на Общем собрании работников.

1.10. Изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию.

1.11. Изменения и дополнения вступают в силу с момента принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.12. В течение срока действия Коллективный договор ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективный договор решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с момента утверждения и действует три года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 сентября 2021 года.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);

2) соглашение по охране труда (Приложение 2);

3) перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (Приложение 3);

4) перечень должностей работников, которым установлены доплаты за вредные и тяжелые условия труда (Приложение 4);

5) перечень профессий и работ, требующих выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты (Приложение 5);

6) нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 6);

7) порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (Приложение 7);

8) положение об оплате труда работников (Приложение 8);

9) положение о компенсирующих выплатах (Приложение 9);

10) положение о стимулирующих выплатах (Приложение 10);

11) другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм организаций и оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения и других работников.

2.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечить трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей) и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;

- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития Учреждения;

- ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников.

2.4. Профком обязуется:

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;

- оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников;

- содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;

- вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития Учреждения;

- контролировать обеспечение работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и

преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности ;

- осуществлять контроль за подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации профсоюзных кадров Учреждения;

- проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор(эффективный контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, Предусмотренных законодательством РФ (ст. 59 ТК РФ).

3.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.4. В трудовой договор (эффективный контракт) с специалистом по кадровому делопроизводству (инспектором по кадрам) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

3.5. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

3.6. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор

(эффективный контракт), но не более 5 лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор (эффективный контракт)на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (эффективным контрактом) сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителем руководителя;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

3.7. Запрещается заключение срочных трудовых договоров (эффективных контрактов) в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, работникам, с которыми заключается трудовой договор (эффективный контракт) на неопределенный срок.

3.8. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать 3-х месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в

течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор (эффективный контракт) на срок до двух месяцев.

3.9. Обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт) являются предусмотренные условия, льготы и компенсации:

- место работы (указывается конкретный адрес Работодателя);

- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы. В случае, когда заключается срочный трудовой договор (эффективный контракт), также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с ТК РФ или иным Федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.10. Об изменении обязательных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в

Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.11. Работодатель обязан до заключения трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.12. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

3.13. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (эффективного контракта).

3.14. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профком исходят из того, что гарантированный уровень оплаты труда в Учреждении выплачивать в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 275

Формирование системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными показателями, для всех категорий работников учреждения.

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

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

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

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

4.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

4.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- повышающего коэффициента.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые пол месяца. Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), за фактически отработанное время.

Выплата заработной платы перечисляется по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска , выплаты при увольнении – в последний день работы.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

4.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

4.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы на календарный год с последующим перерасчётом стажа работы, в случае, если он изменился в течение предшествующего календарного года;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более

высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера в размере согласованных процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

4.11. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426–ФЗ (ред.01.04.2019), «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ (ред.01.04.2019) « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 -ФЗ(ред.01.04.2019)) работникам, условия труда которых отнесены к вредными (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92,117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.14. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.15. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создаётся комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

4.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверж-дённое соответствующими документами;

- тяжёлое финансовое положение;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

- иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и материальной помощи учреждения (Приложение 2 к Положению по оплате труда работников МБДОУ № 275).

4.17. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

4.18. Выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

4.19. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.20. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.21. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 9, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.22. Сохранять оплату труда в целях материальной поддержки педагогических работников, в случаях:

-длительной временной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы;

-иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

При истечении срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемы к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное Работодателю и копии документов, подтверждающее данное основание.

4.23. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы;

-иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное Работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

4.24. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

4.25. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника Учреждения определяются работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

4.26. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 40% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

4.27. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе от платных услуг и приносящей доход деятельности, по согласованию с Профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда.

4.28. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно ст. 152, ст.99 ТК РФ.

4.29. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.30. Стороны договорились:

1) Не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам, снижения размеров индексации заработной платы.

2) Принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3) Относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

4) Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в Учреждении под председательством работодателя создать постоянно действующий совещательный орган – комиссию по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе представителей работодателя и Профкома. Состав комиссии утвердить приказом руководителя Учреждения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из:

-продолжительности рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов;

- Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, графика сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома;

- условий трудового договора, должностных инструкций работников, Устава Учреждения.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда не более 36 часов в неделю.

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Привлечение работников Учреждения только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.5. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.6. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке установленном для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

5.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска.

5.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.11. При наличии финансовых средств часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответ-ствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неис-пользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ.

5.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу–14 календарных дней;
- связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости –14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы –14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 3 календарных дня и членам профкома – 3 календарных дня;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней.

5.14. Предоставлять педагогическим работникам Учреждения через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных законодательством РФ.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и Профком совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в Учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение 3).

6.2. С целью улучшения условий труда в Учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.2.1. Работодатель:

6.2.1.1.Обеспечивает право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2.1.2. Разрабатывает систему управления охраной труда в Учреждении.

6.2.1.3. Создает комиссию по охране труда, в которую на приоритетной основе входят представители работодателя и Профкома.

6.2.1.4. Привлекает представителей Профкома к участию в комиссиях по приёмке Учреждения к новому учебному году.

6.2.1.5. Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.1.6. Организует проверку знаний по охране труда работников Учреждения ежегодно.

6.2.1.7. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

6.2.1.8. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.2.1.9. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Учреждения при необходимости.

6.2.1.10. Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников Учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства.

6.2.1.11. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.2.1.12. В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2.1.13. Организует проведение специальной оценки условий труда рабочих мест в соответствии с действующим законодательством.

6.2.1.14. Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда рабочих мест

6.2.1.15. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.1.16. Осуществляет совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.1.17. Обеспечивает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, снабжает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Не реже одного раза в три года, по представлению Профкома организовывает обучение уполномоченных по охране труда профсоюзов в городском учебном центре, с освобождением их от основной работы на период обучения и с сохранением за ними на время обучения заработной платы в размере среднего заработка.

6.2.1.18. Уполномоченному по охране труда устанавливается 1 час в неделю с сохранением заработной платы для осуществления деятельности.

6.2.1.19. Представляет в Профком письменный отчет об исполнении соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

6.2.1.20. Оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.2.1.21. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2.1.22. Один раз в полгода информирует Профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.2.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны и труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

- извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

6.2.3 Профком обязуется:

- провести выборы уполномоченных лиц по охране труда в Учреждении;

- установить постоянный контроль силами уполномоченных лиц по охране труда за соблюдением требований охраны труда в организации;

- осуществлять общественный контроль за своевременным обучением работников по вопросам охраны труда;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации;

- проводить работу по оздоровлению детей работников организации;

- заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год;

- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве;

6.3. Работодатель и комиссия Профкома по охране труда отчитываются два раза в год на заседании Профкома о выполнении соглашения по охране труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ.

7.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.3. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

7.4. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации или программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

7.5. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;

- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;

7.6. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

7.7. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

7.8. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.9. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, по результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.10. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

7.11. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

7.12. Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года, после их выхода из указанных отпусков.

7.13. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.14. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома.

7.15. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации, не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

7.16. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к (первой, высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.17. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- окончания длительного отпуска;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.18. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.19. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.20. Представление руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения Профкома.

VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников Учреждении стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников Учреждения в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации Учреждения;
- сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве 10 работников и более в течение 30 дней;

8.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, согласно настоящего коллективного договора имеют также:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
-лица, в семье которых нет других сотрудников с самостоятельным заработком;
-сотрудники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
-инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- лица, имеющие отраслевые и государственные награды;
-неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

8.4. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе сотрудника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод сотрудника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ сотрудника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ сотрудника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения сотрудника является последний день его работы.

8.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата,

предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.6. Работодатель обязуется заблаговременно уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала .

8.7. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;
- проводить с Профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

IX. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

9.1.Работодатель заключает договоры с учреждениями профессионального образования, центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

9.2. Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в организацию, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

9.3. Работодатель использует потенциал наставничества при проведении первоначального обучения молодых специалистов непосредственно на рабочем месте в пределах установленной для них продолжительности рабочего времени. За добросовестное исполнение своих обязанностей наставник может быть премирован по решению Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

9.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

9.5. Работодатель предусматривает систему мотивации труда работников в целях их профессионального развития.

9.6. Для определения уровня профессиональной подготовки работников проводится их аттестация. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276.

X. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

10.1. Обязанности работодателя:

10.1.1.Своевременно и полно перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное обеспечение;

10.1.2. Своевременно регистрировать в системе персонифицированного учета (анкетировать) работников, на которых не открыты индивидуальные лицевые счета;

10.1.3.Своевременно предоставлять в органы ПФР достоверные индивидуальные сведения о страховом стаже и уплаченных страховых взносах;

10.1.4. Информировать членов трудового коллектива о состоянии уплаты страховых взносов в ПФР и обеспечении их пенсионных прав.

10.2. Обязанности профсоюзного комитета:

10.2.1.Создать комиссию по пенсионным вопросам в составе 3 человек.

10.2.2. Проводить разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства.

10.2.3. Осуществлять контроль за обеспечением пенсионных прав работников, в том числе:

- за своевременной и в полном объеме уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;
- за своевременным предоставлением в органы ПФР документов персонифицированного учета;
- за предоставлением индивидуальных сведений работникам по итогам работы за год, при увольнении работника, при обращении за назначением пенсии, при ликвидации или реорганизации предприятия;
- за ежемесячным информированием работников о проценте уплаты страховых взносов

10.3. Организовать информационные стенды и использовать другие средства информирования работников по вопросам их пенсионных прав.

10.4. В случае неисполнения работодателем обязанности по уплате страховых взносов в ПФР или предоставления сведений персонифицированного учета, совместно с территориальным органом ПФР обеспечить защиту пенсионных прав работников.

10.5. В целях обеспечения права членов трудового коллектива на получение сведений, содержащихся в лицевых счетах, оказать содействие администрации и органам ПФР в актуализации данных информационной базы персонифицированного учета.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

11.2. Стороны договорились о том, что:

- работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для

деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

- не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника образовательного учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

- увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

- председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по основаниям, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа

- члены Профкома включаются в состав комиссий образовательного учреждения.

- стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.3. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;

- включает по уполномочию работников представителей профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления образовательным учреждением;

- принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД;

- содействует Профкому в использовании локальной информационной системы для информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- способствует ежемесячному бесплатному перечислению на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

- обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим КД;

- предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.4. По согласованию с Профкомом Работодатель производит:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- утверждение графиков отпусков;

- изменение условий труда.

11.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора (эффективного контракта)с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя.
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения работников;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ;
- создание комиссий по охране труда;
- установление графиков сменности;
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- размер повышения оплаты труда в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

11.6. Руководитель учитывает значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников.

11.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.8. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда и др.

11.9. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера в размере не менее 25% должностного оклада (ставки заработной платы) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий(ст. 377 ТК РФ).

11.10. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросами трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;

- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;

- получение материальной помощи из средств профсоюза.

XII. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Стороны договорились, что:

12.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

12.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

12.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Приложение № 3
к коллективному договору

Перечень
работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск

№ п/п	Должность	Количество дней	Основание
1.	Повар	7 календарных дней	Статья 117 ТК РФ;
2.	Шеф-повар	7 календарных дней	Статья 117 ТК РФ;

Приложение № 4
к коллективному договору

Перечень работ, профессий и должностей, которым установлены доплаты за вредные и (или) опасные условия труда

№	Должности работников	% доплаты	Основание
1.	Повар (3 рабочих места)	4	По результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ № 275
2.	Шеф-повар (1 рабочее место)	4	По результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ № 275

Приложение № 5
к коллективному договору

Перечень работ, профессий и должностей, требующих выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты

(Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года N 997н. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; СанПиН 2.4.1.3049-13(ред. 27.08.2015))

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание
1	Младший воспитатель	Халат (темный) для уборки помещений	1	СанПиН 2.4.1.3049-13 (раздел XIX п.19.6; 19.8)
		Фартук х/б косынка для раздачи пищи	3	
		Фартук для мытья посуды	1	
2	Воспитатель	Халат х/б (светлых тонов)	1	СанПиН 2.4.1.3049-13 (раздел XIX п.19.6)
3	Заместитель заведующего по АХЧ	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.32)
		Перчатки с полимерным покрытием	6	
4	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.60) Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. № 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к
		Колпак	1 шт.	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций"
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
5	Дворник Рабочий по КОЗ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.23)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
6	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.49)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.122) Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. № 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций"
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Колпак	1 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
8	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.163)

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
9	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.171)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
10	Машинист по стирке белья	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 года N 997н. (П.115)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	

Приложение № 6
к коллективному договору

НОРМЫ

бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств для работников МБДОУ № 275
(в соответствии с Приказом от 17 декабря 2010 г. N 1122н Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Должность	Виды смывающих или обезвреживающих средств	Нормы выдачи на месяц
1	Повар	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл. для мытья рук, 300 гр. или 500 мл. для мытья тела
2	Кухонный рабочий	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл. для мытья рук, 300 гр. или 500 мл. для мытья тела
		Регенерирующие и восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
3	Младший воспитатель	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл.
		Регенерирующие и восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
4	Дворник Работник по КОЗ	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл.
5	Кладовщик	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл.
6	Машинист по стирке белья Кастелянша	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл.
		Регенерирующие и восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.

(Приложение к стандарту безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами", утвержденному Приказом
Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N ____
УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия _____
Имя _____
Отчество (при наличии) _____
Табельный номер _____
Структурное подразделение _____
Профессия (должность) _____
Дата поступления на работу _____
Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение_____
_____

Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Руководитель структурного подразделения_____

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количество (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы)	расписка в получении

Руководитель структурного подразделения
_____

Приложение № 7
к коллективному договору

Порядок оплаты
труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях: заместитель заведующего по ВОР, старший воспитатель, воспитатель.

Приложение № 8
к коллективному договору

Положение
об оплате труда
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
города Ростова- на Дону «Детский сад № 275»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 275» разработано на основании постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705, постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 19.02.2016 № 153 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», постановление Администрации г. Ростова-на-Дону от 25.12.2017 №1360 «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону», постановления Администрации города Ростова- на-Дону от 13.06.2019 № 1481 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Ростова-На-Дону, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону».

1.2. Положение разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения, и определяет порядок оплаты труда работников Учреждения.

1.3. В Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно действующему законодательству Российской Федерации (далее – РФ).

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Должностные оклады, ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.8. Лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии образовательной организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положению о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ (Раздел 3 Положения)

1.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ (Раздел 4 Положения)

1.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения приведены в разделе 5 Положения.

1.12. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 6 Положения.

1.13. Прочие вопросы оплаты труда приведены в разделе 8 Положения.

1.14. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников Учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного Учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате организации должностям работников размеры должностных окладов, ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.15. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и соответствующих квалификационных уровней.

1.16. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджетов и средств, размеров субсидий, предоставленных Учреждению на

возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств используемых организациями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.17. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам Учреждения.

1.18. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счёт в банке на условиях, предусмотренных Трудовым договором.

1.19. Выплата заработной платы за текущий месяц производится 2 раза в месяц: 22-го числа расчётного месяца (за первую половину месяца – в размере 50% зарплаты) и 7-го числа месяца, следующего за расчётным (окончательный расчёт за месяц).

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

1.21. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.22. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

При определении права работника на получение данной доплаты выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением.

1.23. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.24. Настоящее Положение согласовано с профсоюзным комитетом МБДОУ, принято общим собранием трудового коллектива, утверждено заведующим.

1.25. Положение вступает в действие с 01.10.2019 года.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1 Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы.

2.1.1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2.1.2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

2.2. Должностные оклады работников
Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2.2.1. Размеры должностных окладов должностей руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1	2	3
1.	Заместитель заведующего по воспитательной образовательной работе	14 029

2.2.2. Размеры должностных окладов специалистов, служащих профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5 418

2.2.3. Размеры должностных окладов специалистов, служащих профессиональной квалификационной группы третьего уровня «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре;	8 944
		Музыкальный руководитель;	
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель	9 839
		Педагог-психолог	
3.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель,	10 324
		Учитель логопед	

2.2.4. Заместитель заведующего по ВОР (старший воспитатель и др.) замещает заведующего МБДОУ на время его отсутствия без освобождения от основной работы с выплатой разницы в окладе заведующего в соответствии с группой оплаты труда.

2.2.5. В случае замещения заведующего МБДОУ педагогическими работниками с освобождением от основной работы оплата производится в размере 80% от должностного оклада заведующего в соответствии с группой оплаты труда (с выплатой стимулирующих выплат по основной должности).

2.2.6. Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной части (АХЧ):

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		I
1	2	3
1.	Заместитель заведующего, по административно-хозяйственной части	14 029

2.2.7. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	4 923
3 квалификационный уровень	
Шеф-повар	5 977
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	6 261

2.2.8. Размеры должностных окладов работников, профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих."

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	1 разряд	2 разряд	3 разряд
Грузчик	4 047	4 282	4 532
Дворник			
Кастелянша			
Кладовщик			
Кухонный рабочий			
Машинист по стирке белья			
Оператор			
Подсобный рабочий			
Повар			
Электромонтер			
Рабочий по КОЗ			
Сторож			
Уборщик служебных помещений			

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	4 разряд	5 разряд
Оператор	4 812	5205
Повар		
Рабочий по КОЗ		
Электромонтёр		
2 квалификационный уровень	6 разряд	
Повар	5 977	
Электромонтёр		

2.2.9. Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ.

2.2.10. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в МБДОУ, утвержденным приложением N 2 к постановлению Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

3.3. Для специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.4. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с приложением N 5 к постановлению Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города

Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону».

Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, устанавливается в соответствии с приложением N 5 к постановлению Администрации города Ростова-на- Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону».

3.6 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению в учреждении специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.7.1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
	За работу в учреждениях, имеющих специальные коррекционные, компенсирующие классы (группы); логопедические группы и группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития): руководителям учреждений (подразделений), заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) (№1 п.2.63 Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 11 августа 2015 г. N 705).	 15 20

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

3.8. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.8.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.8.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705):

№	Перечень категории работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной

		платы) (процентов)
1	Педагогическим работникам за заведование кабинетами (лабораториями) (№ 4 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	до 15
2	Работникам учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях, экспертных, методических и педагогических советах: руководитель; секретарь (№ 6 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	 до 20 до 15
3	Работникам образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность архивариуса: за работу с архивом учреждения (№ 17 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	 до 25
4	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях. (№ 19 п. 2.72 приложения 7 к постановлению № 705).	до 15
5	Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг (руководитель, секретарь и члены комиссии) (№ 22 п. 2.72 приложения 7 к постановлению № 705).	 до 20
6	Работникам учреждений за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности: руководитель; секретарь;	 до 20 до 15
7	Работникам учреждения за организацию работы: с фондом социального, медицинского страхования; с фондом пенсионного страхования; по противодействию терроризму; по ведению воинского учета; по обеспечению противопожарной безопасности; по выполнению обязанностей начальника штаба ГО и ЧС;	 до 20 до 20 до 15 до 15 до 10 до 10 до 20

	общественного инспектора по охране прав детства; общественного инспектора по охране труда; по противодействию коррупции в учреждении. (№ 23 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	до 20 до 15
8	Главному бухгалтеру, бухгалтеру учреждения за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии в штатном расписании должности экономиста или наличии вакансии) (№ 25 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	до 80
9	Работникам за организацию и проведение на базе учреждения мероприятий (на время подготовки и проведения мероприятий): районного уровня; городского уровня; регионального уровня; федерального уровня; международного уровня;	 до 10 до 15 до 20 до 25 до 30
16.	Руководителям и другим работникам за ведение делопроизводства (при отсутствии штатной должности) (№ 16 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	до 20
31.	Молодым специалистам образовательных учреждений из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности: имеющим высшее профессиональное образование имеющим среднее профессиональное образование (№ 31 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	 до 30 до 20
32.	Педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации (№ 32 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	 до 15

3.8.3. Согласно примечания к подпункту 2.7.2 Постановления № 705 от 11.08.2015 перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей расширен для работников по решению общего собрания трудового коллектива (Протокол заседания от 26.08.2019 № 1).

№	Перечень категории работников	Перечень видов работ	Размер доплаты в % от должностного оклада
1	Работникам	За разъездной характер работы, связанный с исполнением служебных обязанностей.	до 20
2	Педагогическим работникам, младшим воспитателям	За ежедневный уход за уголком озеленения. За ежедневный уход за аквариумами МБДОУ.	до 50
3	Педагогическим работникам, работникам	За эстетическое оформление информационных и тематических стендов для родителей и сотрудников, еженедельное обновление информации.	до 60
4	Педагогическим работникам	За выполнение дополнительного объема работ, связанных с организацией воспитательно-образовательного процесса на базе МБДОУ согласно договорам о сотрудничестве с социальными партнерами, реализация плана взаимодействия.	до 30
5	Работникам	За изготовление, эстетическое оформление праздничных костюмов, атрибутов к утренникам и развлечениям. За изготовление пособий, атрибутов, декораций к праздникам, развлечениям и мероприятиям.	до 50 до 50
6	Педагогическим работникам, работникам	За эстетическое оформление фотовыставки для родителей, ежемесячное обновление стенда.	до 50
7	Педагогическим работникам	За работу творческой группы: руководитель, секретарь.	 до 10 до 10
8	Работникам	За работу по размещению информации на сайтах и в сети Интернет: За работу по администрированию	до 30 до 30

		информационного сайта МБДОУ № 275: мбдоу275.рф. За работу по администрированию официального сайта: bus.gov.ru	до 30
9	Работникам	За выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 100
10	Работникам	Ответственный за уборку складского помещения (кладовая инвентаря, находящаяся в отдельно стоящем здании на территории МБДОУ)	до 25
11	Работникам	За ведение документации по компенсационным выплатам родительской платы за детский сад, учет родительской платы.	до 40

3.9. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности независимо от доли занимаемой штатной единицы (для педагогических работников - независимо от объема учебной нагрузки),

3.10. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы - 0,15.

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается

Тарификационная комиссия по реализации Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №275» города Ростова-на-Дону с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы Тарификационной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников организаций.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются и конкретизируются в Трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в Трудовые договоры работников.

Работникам учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам за интенсивность и высокие результаты работы:

п/п	Перечень учреждений	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	Дошкольные образовательные учреждения (определяется в баллах по результатам мониторинга качества образовательного процесса, осуществляемого Управлением образования в соответствии с положением, утвержденным приказом по Управлению образования): от 55,0 до 64,0 баллов от 65,0 баллов и выше	Руководители учреждений (структурных подразделений); заместители руководителей, педагогические работники	 0,25 0,35

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность выплаты	Размер выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы:	- работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в проведении социально-значимых мероприятий, в том числе за подготовку и внесение изменений в коллективный договор, положение по оплате труда и другие локальные акты Учреждения; компетентность работника в принятии управленческих решений (подготовка и внесение изменений в договоры, соглашения);	наличие нормативных актов разработанных и изменённых за отчётный период	ежемесячно	10%
	- работникам Учреждения за организационную и методическую работу в проектном офисе и комитете по внедрению проектного управления в МБДОУ;	Приказ о создании комитета и экспертных групп по внедрению проектного управления в МБДОУ	ежемесячно	10%
	- работникам Учреждения за участие в рабочих группах (органах) по внедрению проектного метода управления в МБДОУ			10%
	- интенсивность работы шеф-повара, повара связанная с большим количеством детей;	приказ о возложении обязанностей	ежемесячно	25 %
	- за образцовое выполнение муниципального задания	отчёт о выполнении муниципального задания	ежемесячно	20%
за сложность и напряжённость труда	увеличение объёма работ, в силу производственно-организационных причин – подготовка к конкурсам, общественно-значимым мероприятиям, привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий;	-	ежемесячно	25%

	за ведение официального сайта bus.gov.ru;	приказ о возложении обязанностей		
	за ведение официального сайта zakupki.gov.ru.	приказ о возложении		
	работникам за организацию работы и ведению документации по охране труда;	обязанностей приказ о возложении		
	работникам за организацию работы и ведению документации по гражданской обороне;	обязанностей приказ о возложении		
	работникам за организацию работы и ведению документации по электробезопасности;	обязанностей приказ о возложении		
	работникам за подготовку документов по компенсации части родительской оплаты;	обязанностей приказ о возложении		
	работникам за ведение архива и обеспечение сохранности документов;	обязанностей приказ о возложении обязанностей		
	работникам за ведение табеля рабочего времени	приказ о возложении обязанностей		
	работникам за выполнение обязанностей делопроизводителя и др. должностей при их отсутствии в штатном расписании.	приказ о возложении обязанностей		
	педагогическим работникам за проведение ремонтных работ при подготовке новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	приказ о возложении обязанностей	период проведения ремонтных работ	100 %
	работникам, ответственным за заключение договоров на поставку продуктов питания в Учреждение, подготовку отчётности по выполнению натуральных норм продуктов питания;	приказ о возложении обязанностей, наличие документации по организации питания	ежемесячно	30 %
за выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей	работникам за выполнение обязанностей кладовщика, сторожа, дворника, уборщика производственных помещений, инспектора по кадрам, шеф-повара,	приказ о возложении обязанностей	на время выполнения обязанностей	70 %

	повара, кухонного рабочего, машиниста по стирке и ремонту спец. одежды, находящихся в очередных ежегодных отпусках;			
	работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании	приказ о возложении обязанностей	на время выполнения обязанностей	20 %
	организация работы по безопасности дорожного движения, руководство ЮИД.	приказ о возложении обязанностей	приказ о возложении обязанностей	10%
за качество выполняемых работ	педагогическим работникам вновь принятым на работу в МБДОУ или вышедшим из отпуска по уходу за ребёнком или переведённым из должности учебно-вспомогательного персонала на должность педагогического работника;	приказ о приёме на работу, выходе из отпуска по уходу за ребёнком	ежемесячно, на период до наступления срока принятия решения рабочей группы о подведении результатов деятельности	50%
	- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов;	копия документа об образовании	ежемесячно, в течение первых 3-х лет работы в Учреждении	1000 руб.
	- выполнение показателей и критериев оценки эффективности деятельности;	осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением	ежемесячно по итогам работы за полугодие	зависит от количества набранных баллов и стоимости одного балла
	- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) При наличии у работника двух и более почетных	копия удостоверения	ежемесячно	15%

	званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований;			
премиальные выплаты	- премия по итогам работы за месяц;	приказ о премировании работников	-	при наличии средств экономии
	- премия по итогам работы за квартал;			
	- премия по итогам работы за год;			
	- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями (в соответствии с разделом III Положения о премировании и оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 275			
за наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке)	- I квалификационная категория	протокол аттестационной комиссии	ежемесячно	15% 30%
	- высшая квалификационная категория			
за стаж работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, за исключением заместителя заведующего по АХЧ	при стаже работы от 1 до 5 лет;	приказ МБДОУ	ежемесячно	10%
	при стаже работы от 5 до 10 лет;			15%
	при стаже работы от 10 до 15 лет;			20 %
	при стаже работы свыше 15 лет;			30%

4.3.1. Соответственно порядку установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
-иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим постановлением.

4.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному

окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

4.3.3. Работникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

4.3.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

Работникам при наличии квалификационных категорий:

- первой - 0,15;
- высшей - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении высшей (первой, второй) категории и на условиях, утвержденных Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Квалификационные категории и повышающий коэффициент за квалификацию, установленные для руководителей, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

4.3.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный» – до 30 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

-работникам, которым присвоено почетное звание «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Работникам, награжденным ведомственным нагрудным знаком (значком) – до 15 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.3.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, в соответствии с профилем выполняемой работы:

- при наличии ученой степени доктора наук – до 30 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук – до 20 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома

Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак, значок) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком (значком). При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак, значок), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

4.3.7. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,2 устанавливается по решению руководителя МБДОУ рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3.8. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса:

-педагогическим работникам МБДОУ устанавливается надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

- в МБДОУ устанавливается надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса персоналу, обеспечивающему создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми и оказание услуг по присмотру и уходу за детьми (младшие воспитатели, помощники воспитателей).

-размеры, порядок и условия осуществления выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы по организации образовательного процесса младшим воспитателям, помощникам воспитателей, устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа

или иного представительного органа работников, на основании утвержденного локального акта с показателями и критериями.

4.3.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных, автономных, казенных, ведомственных и негосударственных учреждениях и (или) предприятиях.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет - 0,10;
- от 5 до 10 лет - 0,15;
- от 10 до 15 лет - 0,20;
- свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику с учетом повышающего коэффициента за квалификацию по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, работникам учреждений дополнительного образования спортивной направленности - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.3.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.3.11. Работникам МБДОУ осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Работникам МБДОУ осуществляются премиальные выплаты в соответствии с положением о премировании работников МБДОУ № 275. (Приложение 1)

4.3.12. Работникам МБДОУ оказывается материальная помощь в соответствии с положением МБДОУ.

4.3.13. Работникам МБДОУ № 275 устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) в размере до 2,0 с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

- работникам - руководителем учреждения;

- заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с отраслевым (функциональным) органом Администрации города Ростова-на-Дону, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени на срок не более одного года.

Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и плановый период.

Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым органом Администрации города, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, а также показателей эффективности деятельности работы учреждения и конкретного работника, закрепленных в локальном нормативном акте образовательного учреждения

4.3.14. Иные выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
	Молодым специалистам образовательных учреждений из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности: имеющим высшее профессиональное образование имеющим среднее профессиональное образование	 до 30 до 20

Условиями получения данной выплаты молодым специалистам являются: наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования и работа в образовательном учреждении по специальности».

4.3.15. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию сохраняется на один год после выхода на работу педагогическим работникам, если действие квалификационной категории истёк срок в период:

- длительной временной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

- педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период, составляющий более 2-х лет до наступления пенсионного возраста или рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю.

4.3.16. Выплаты за эффективность труда устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда (минимальный стаж работы в данной должности – 6 месяцев) на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг и услуг по присмотру и уходу, разработанному тарификационной комиссией, согласованного с представителем первичной Профсоюзной организации Учреждения и утверждённого заведующим Учреждением.

При определении размера стимулирующих надбавок за эффективность труда работникам Учреждения по каждому показателю устанавливается бальная оценка и в зависимости от его исполнения она засчитывается или аннулируется. Размер бальной оценки утверждается приказом руководителя Учреждения. В случае перевода работника на другую должность в Учреждении размер бальной оценки сохраняется на период до наступления срока принятия решения тарификационной комиссией о подведении результатов эффективности работы.

В системе мониторинга и оценки эффективности труда работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках контроля внутри Учреждения, предоставляемые руководителю Учреждения, его заместителями, медицинской сестрой, результатами самооценки работников Учреждения, а также результаты, полученные в рамках независимой оценки качества дошкольного образования, которые отражаются в оценочных листах каждого сотрудника.

Работники Учреждения представляют в тарификационную комиссию документы и аналитические материалы о показателях результативности деятельности работников, являющиеся основанием для подтверждения итогов самооценки своей работы работниками Учреждения, заверенные руководителем или его заместителем (старшим воспитателем), с целью осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

На основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения в январе и июне тарификационной комиссией производится подсчёт баллов за соответствующий период (прошедшее

полугодие) по всем показателям с учётом их весового коэффициента для каждого работника.

При наличии показателей результативности деятельности работника для оценки эффективности и результативности труда, производится подсчёт баллов при наличии стажа за отчётный период не менее 6-ти месяцев.

После подсчёта баллов для оценки эффективности и результативности труда тарификационной комиссией составляется сводный итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником Учреждения, который утверждается руководителем Учреждения.

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения для каждого работника устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения тарификационной комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, отводимой на выплату доплат за эффективность труда, делится на общую сумму баллов, набранную педагогическими работниками Учреждения. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя заведующего (за исключением заместителя заведующего по административно-хозяйственной деятельности), отводимой на выплату доплат за эффективность труда, делится на общую сумму баллов, набранную заместителем заведующего. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда остальных работников, отводимой на выплату доплат за эффективность труда, делится на общую сумму баллов, набранную остальными работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла педагогических работников, заместителя заведующего, остальных работников Учреждения.

4. 4 Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в Учреждении;

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

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

- периоды временной нетрудоспособности;

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

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Приложение №9
к коллективному договору

«Согласовано»
Председатель ПК
Малахова Н.И

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ № 275
Овеян Л.В.
Приложение № 3
к приказу от 26.08.2019 № 202

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 275».

1. Настоящее положение о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ № 275 разработано постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 19.02.2016 № 153 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону».

2. Положение регулирует порядок установления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ.

3. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера работников МБДОУ № 275 вступает в действие с 01.01.2020 года.

4. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в МБДОУ, утвержденным приложением N 2 к постановлению Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

6. Для специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

7. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с приложением N 5 к постановлению Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону».

Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, устанавливается в соответствии с приложением N 5 к постановлению Администрации города Ростова-на- Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону».

9.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению в учреждении специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

10.1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
1.	За работу в учреждениях, имеющих специальные коррекционные, компенсирующие классы (группы); логопедические группы и группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития): руководителям учреждений (подразделений), заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) (№1 п.2.63 Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 11 августа 2015 г. N 705).	 15 20

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку. Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в
зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

11. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

11.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).
Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

11.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705):

№	Перечень категории работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной

		платы) (процентов)
1	Педагогическим работникам за заведование кабинетами (лабораториями) (№ 4 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	до 15
2	Работникам учреждений за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях, экспертных, методических и педагогических советах: -руководитель; -секретарь (№ 6 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	 до 20 до 15
3	Работникам образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность архивариуса: за работу с архивом учреждения (№ 17 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	 до 25
4	Работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях. (№ 19 п. 2.72 приложения 7 к постановлению № 705).	до 15
5	Работникам образовательных учреждений за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг (руководитель, секретарь и члены комиссии) (№ 22 п. 2.72 приложения 7 к постановлению № 705).	до 20
6	Работникам учреждений за работу в составе аттестационной комиссии учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности: - руководитель; - секретарь;	 до 20 до 15
7	Работникам учреждения за организацию работы: с фондом социального, медицинского страхования; с фондом пенсионного страхования; по противодействию терроризму; по ведению воинского учета; по обеспечению противопожарной безопасности; по выполнению обязанностей начальника штаба ГО и ЧС; общественного инспектора по охране прав детства; общественного инспектора по охране труда; по противодействию коррупции в учреждении. (№ 23 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	 до 20 до 20 до 15 до 15 до 10 до 10 до 20 до 20 до 15
8	Главному бухгалтеру, бухгалтеру учреждения за ведение планово-экономической деятельности (при отсутствии в штатном расписании должности экономиста или наличии вакансии) (№ 25 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	до 80
9	Работникам за организацию и проведение на базе учреждения мероприятий (на время подготовки и проведения мероприятий):	

	районного уровня; городского уровня; регионального уровня; федерального уровня; международного уровня;	до 10 до 15 до 20 до 25 до 30
10	Руководителям и другим работникам за ведение делопроизводства (при отсутствии штатной должности) (№ 16 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	до 20
11	Молодым специалистам образовательных учреждений из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности: имеющим высшее профессиональное образование имеющим среднее профессиональное образование (№ 31 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	 до 30 до 20
12	Педагогическим и другим работникам образовательных учреждений за работу по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации (№ 32 п. 2.7.2 приложения 7 к постановлению № 705).	до 15

11.3. Согласно примечания к подпункту 2.7.2 Постановления № 705 от 11.08.2015 перечень доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей расширен для работников по решению общего собрания трудового коллектива (Протокол заседания от 26.08.2019 № 1).

№	Перечень категории работников	Перечень видов работ	Размер доплаты в % от должностного оклада
1	Работникам	За разъездной характер работы, связанный с исполнением служебных обязанностей.	до 20
2	Педагогическим работникам, младшим воспитателям	За ежедневный уход за уголком озеленения. За ежедневный уход за аквариумами МБДОУ.	до 50
3	Педагогическим работникам, работникам	За эстетическое оформление информационных и тематических стендов для родителей и сотрудников еженедельное обновление информации.	до 60
4	Педагогическим работникам	За выполнение дополнительного объема работ, связанных с организацией воспитательно-образовательного процесса на базе МБДОУ согласно договорам о сотрудничестве с социальными	до 30

		партнерами, реализация плана взаимодействия.	
5	Работникам	За изготовление, эстетическое оформление праздничных костюмов, атрибутов к утренникам и развлечениям. За изготовление пособий, атрибутов, декораций к праздникам, развлечениям и мероприятиям.	до 50 до 50
6	Педагогическим работникам, работникам	За эстетическое оформление фотовыставки для родителей, ежемесячное обновление стенда.	до 50
7	Педагогическим работникам	За работу творческой группы: - руководитель, - секретарь.	 до 10 до 10
8	Работникам	За работу по размещению информации на сайтах и в сети Интернет: За работу по администрированию информационного сайта МБДОУ № 275: мбдоу275.рф. За работу по администрированию официального сайта: bus.gov.ru	до 30 до 30 до 30
9	Работникам	За выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 100
10	Работникам	Ответственный за уборку складского помещения (кладовая инвентаря, находящаяся в отдельно стоящем здании на территории МБДОУ)	до 25
11	Работникам	За ведение документации по компенсационным выплатам родительской платы за детский сад, учет родительской платы.	до 40

12. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности независимо от доли занимаемой штатной единицы (для педагогических работников - независимо от объема учебной нагрузки),

13. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы - 0,15.

Приложение № 10
к коллективному договору

«Согласовано»
Председатель ПК
Малахова Н.И.

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ № 275
Овеян Л.В.
Приложение № 4
к приказу от 26.08.2019 № 202

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 275» (с учетом выполнения показателей эффективности работы)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам разработано в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 19.02.2016 № 153 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону».

1.2. Положение регулирует порядок установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.4. Условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.5. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 275 вступает в действие с 01.01.2020 года.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу и устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.8. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается Тарификационная комиссия по реализации Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №275» города Ростова-на-Дону с участием представительного органа работников.

1.9. Положение о порядке работы Тарификационной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя Учреждения.

1.10. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников организаций.

1.11. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются и конкретизируются в Трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.12. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей организаций устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения.

1.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в Трудовые договоры работников.

2. Перечень выплат стимулирующего характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Перечень учреждений	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	Дошкольные образовательные учреждения (определяется в баллах по результатам мониторинга качества образовательного процесса, осуществляемого Управлением образования в соответствии с положением, утвержденным приказом по Управлению образования): от 55,0 до 64,0 баллов от 65,0 баллов и выше	Руководители учреждений (структурных подразделений); заместители руководителей, педагогические работники	 0,25 0,35

2.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения	Показатели и критерии оценки	Периодичность выплаты	Размер выплаты

		эффективности деятельности		
за интенсивность и высокие результаты работы:	- работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в проведении социально-значимых мероприятий, в том числе за подготовку и внесение изменений в коллективный договор, положение по оплате труда и другие локальные акты Учреждения; компетентность работника в принятии управленческих решений (подготовка и внесение изменений в договоры, соглашения);	наличие нормативных актов разработанных и изменённых за отчётный период	ежемесячно	10%
	- работникам Учреждения за организационную и методическую работу в проектном офисе и комитете по внедрению проектного управления в МБДОУ;	Приказ о создании комитета и экспертных групп по внедрению проектного управления в МБДОУ	ежемесячно	10%
	- работникам Учреждения за участие в рабочих группах (органах) по внедрению проектного метода управления в МБДОУ			10%
	- интенсивность работы шеф-повара, повара связанная с большим количеством детей;	приказ о возложении обязанностей	ежемесячно	25 %
	- за образцовое выполнение муниципального задания	отчёт о выполнении муниципального задания	ежемесячно	20%
за сложность и напряжённость труда	увеличение объёма работ, в силу производственно-организационных причин – подготовка к конкурсам, общественно-значимым мероприятиям, привлечение работника к выполнению срочных	-	ежемесячно	25%

	и ответственных заданий;			
	за ведение официального сайта bus.gov.ru;	приказ о возложении обязанностей		
	за ведение официального сайта zakupki.gov.ru.	приказ о возложении		
	работникам за организацию работы и ведению документации по охране труда;	обязанностей приказ о возложении		
	работникам за организацию работы и ведению документации по гражданской обороне;	обязанностей приказ о возложении		
	работникам за организацию работы и ведению документации по электробезопасности;	обязанностей приказ о возложении		
	работникам за подготовку документов по компенсации части родительской оплаты;	обязанностей приказ о возложении		
	работникам за ведение архива и обеспечение сохранности документов;	обязанностей приказ о возложении обязанностей		
	работникам за ведение табеля рабочего времени	приказ о возложении обязанностей		
	работникам за выполнение обязанностей делопроизводителя и др. должностей при их отсутствии в штатном расписании.	приказ о возложении обязанностей		
	педагогическим работникам за проведение ремонтных работ при подготовке новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	приказ о возложении обязанностей	период проведения ремонтных работ	100 %
	работникам, ответственным за заключение договоров на поставку продуктов питания в Учреждение, подготовку отчётности	приказ о возложении обязанностей, наличие документации	ежемесячно	30 %

	по выполнению натуральных норм продуктов питания;	по организации питания		
за выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей	работникам за выполнение обязанностей кладовщика, сторожа, дворника, уборщика производственных помещений, инспектора по кадрам, шеф-повара, повара, кухонного рабочего, машиниста по стирке и ремонту спец. одежды, находящихся в очередных ежегодных отпусках;	приказ о возложении обязанностей	на время выполнения обязанностей	70 %
	работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании	приказ о возложении обязанностей	на время выполнения обязанностей	20 %
	организация работы по безопасности дорожного движения, руководство ЮИД.	приказ о возложении обязанностей	приказ о возложении обязанностей	10%
за качество выполняемых работ	педагогическим работникам вновь принятым на работу в МБДОУ или вышедшим из отпуска по уходу за ребёнком или переведённым из должности учебно-вспомогательного персонала на должность педагогического работника;	приказ о приёме на работу, выходе из отпуска по уходу за ребёнком	ежемесячно, на период до наступления срока принятия решения рабочей группы о подведении результатов деятельности	50%
	- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов;	копия документа об образовании	ежемесячно, в течение первых 3-х лет работы в Учреждении	1000 руб.
	- выполнение показателей и критериев оценки эффективности деятельности;	осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления	ежемесячно по итогам работы за полугодие	зависит от количества набранных баллов и стоимост

		образовательных услуг, утверждаемого Учреждением		и одного балла
	- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований;	копия удостоверения	ежемесячно	15%
премиальные выплаты	- премия по итогам работы за месяц;	приказ о премировании работников	-	при наличии средств экономии
	- премия по итогам работы за квартал;			
	- премия по итогам работы за год;			
	- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями (в соответствии с разделом III Положения о премировании и оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 275			
за наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке)	- I квалификационная категория	протокол аттестационной комиссии	ежемесячно	15%
	- высшая квалификационная категория			30%
за стаж работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, за исключением заместителя заведующего по АХЧ	при стаже работы от 1 до 5 лет;	приказ МБДОУ	ежемесячно	10%
	при стаже работы от 5 до 10 лет;			15%
	при стаже работы от 10 до 15 лет;			20 %
	при стаже работы свыше 15 лет;			30%

2.3. Соответственно порядку установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
-иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим постановлением.

2.4 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

2.5. Работникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

2.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:
Работникам при наличии квалификационных категорий:

- первой - 0,15;
- высшей - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении высшей (первой, второй) категории и на условиях, утвержденных Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Квалификационные категории и повышающий коэффициент за квалификацию, установленные для руководителей, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

2.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный» – до 30 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.
-работникам, которым присвоено почетное звание «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Работникам, награжденным ведомственным нагрудным знаком (значком) – до 15 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.8. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, в соответствии с профилем выполняемой работы:

- при наличии ученой степени доктора наук – до 30 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук – до 20 процентов должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома

Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак, значок) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком (значком). При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак, значок), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

2.9. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,2 устанавливается по решению руководителя МБДОУ рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.10. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса:

-педагогическим работникам МБДОУ устанавливается надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

- в МБДОУ устанавливается надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса персоналу, обеспечивающему создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми и оказание услуг по присмотру и уходу за детьми (младшие воспитатели, помощники воспитателей).

-размеры, порядок и условия осуществления выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы по организации образовательного процесса младшим воспитателям, помощникам воспитателей, устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, на основании утвержденного локального акта с показателями и критериями.

2.11. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных, автономных, казенных, ведомственных и негосударственных учреждениях и (или) предприятиях.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет - 0,10;
- от 5 до 10 лет - 0,15;
- от 10 до 15 лет - 0,20;
- свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику с учетом повышающего коэффициента за квалификацию по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, работникам учреждений дополнительного образования спортивной направленности - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.13. Работникам МБДОУ осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Работникам МБДОУ осуществляются премиальные выплаты в соответствии с положением о премировании работников МБДОУ № 275.

2.14.Работникам МБДОУ оказывается материальная помощь в соответствии с положением МБДОУ.

2.15. Работникам МБДОУ № 275 устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) в размере до 2,0 с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

- работникам - руководителем учреждения;

- заместителю руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения по согласованию с отраслевым (функциональным) органом Администрации города Ростова-на-Дону, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени на срок не более одного года.

Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и плановый период.

Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым органом Администрации города, в

ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, а также показателей эффективности деятельности работы учреждения и конкретного работника, закрепленных в локальном нормативном акте образовательного учреждения.

2.16. Иные выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) (процентов)
	Молодым специалистам образовательных учреждений из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности: имеющим высшее профессиональное образование имеющим среднее профессиональное образование	 до 30 до 20

Условиями получения данной выплаты молодым специалистам являются: наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования и работа в образовательном учреждении по специальности».

2.17. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276. Стимулирующая выплата за квалификационную категорию сохраняется на один год после выхода на работу педагогическим работникам, если действие квалификационной категории истёк срок в период:

- длительной временной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

- педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период, составляющий более 2-х лет до наступления пенсионного возраста или рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю.

2.18. Выплаты за эффективность труда устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда (минимальный стаж работы в данной должности – 6 месяцев) на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг и услуг по присмотру и

уходу, разработанному тарификационной комиссией, согласованного с представителем первичной Профсоюзной организации Учреждения и утверждённого заведующим Учреждением.

При определении размера стимулирующих надбавок за эффективность труда работникам Учреждения по каждому показателю устанавливается бальная оценка и в зависимости от его исполнения она засчитывается или аннулируется. Размер бальной оценки утверждается приказом руководителя Учреждения. В случае перевода работника на другую должность в Учреждении размер бальной оценки сохраняется на период до наступления срока принятия решения тарификационной комиссией о подведении результатов эффективности работы.

В системе мониторинга и оценки эффективности труда работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках контроля внутри Учреждения, предоставляемые руководителю Учреждения, его заместителями, медицинской сестрой, результатами самооценки работников Учреждения, а также результаты, полученные в рамках независимой оценки качества дошкольного образования, которые отражаются в оценочных листах каждого сотрудника.

Работники Учреждения представляют в тарификационную комиссию документы и аналитические материалы о показателях результативности деятельности работников, являющиеся основанием для подтверждения итогов самооценки своей работы работниками Учреждения, заверенные руководителем или его заместителем (старшим воспитателем), с целью осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

На основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения в январе и июне тарификационной комиссией производится подсчёт баллов за соответствующий период (прошедшее полугодие) по всем показателям с учётом их весового коэффициента для каждого работника.

При наличии показателей результативности деятельности работника для оценки эффективности и результативности труда, производится подсчёт баллов при наличии стажа за отчётный период не менее 6-ти месяцев.

После подсчёта баллов для оценки эффективности и результативности труда тарификационной комиссией составляется сводный итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником Учреждения, который утверждается руководителем Учреждения.

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения для каждого работника устанавливается приказом руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения тарификационной комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, отводимой на выплату доплат за эффективность труда, делится на общую сумму баллов, набранную педагогическими работниками Учреждения. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя заведующего (за исключением заместителя заведующего по административно-хозяйственной деятельности), отводимой на выплату доплат за эффективность труда, делится на общую сумму баллов, набранную заместителем заведующего. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда остальных работников, отводимой на выплату доплат за эффективность труда, делится на общую сумму баллов, набранную остальными работниками Учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла педагогических работников, заместителя заведующего, остальных работников Учреждения.

3. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.1. В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в Учреждении;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях, с отрывом от работы в связи с направлением организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

4.2. Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 39 листов
«08» 11 2013 г.
Заведующий Л.В.Овсян